

# **Podporované zaměstnávání jako forma integrace znevýhodněných osob do společnosti**

Vendula Neumanová

---

Bakalářská práce  
2008



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2007/2008

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Vendula NEUMANOVÁ**

Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Podporované zaměstnávání jako forma integrace znevýhodněných osob do společnosti**

Zásady pro vypracování:

**Zpracování teoretické části: vymezení pojmu podporované zaměstnávání, cílové skupiny, financování, právní rámec, standardy PZ.**

**Zpracování praktické části: kvantitativní výzkum formou dotazníkového šetření, zpracování a vyhodnocení výsledků výzkumu.**

**Přijetí odpovídajících závěrů.**

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

**NOVOSAD, L. Základy speciálního poradenství: Struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-197-5**

**MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Slon, 2002 ISBN 80-86429-08-3**

**BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing, 2002 ISBN 80-2479006-8**

**PIPEKOVÁ, J. Znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce. Brno: Paido, 2003 ISBN 80-7315-048-4**

**Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání. Praha: Rytmus, 2005 ISBN 80-903598-0-9**

**Standardy podporovaného zaměstnávání. Praha: Česká unie podporovaného zaměstnávání, 2004**

Vedoucí bakalářské práce:

**Mgr. Miriam Švecová**  
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

**23. ledna 2008**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**30. května 2008**

Ve Zlíně dne 23. ledna 2008

  
L.S.

prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.  
*děkan*



Mgr. Jarmila Celá  
*ředitel ústavu*

## **ABSTRAKT**

Teoretická část bakalářské práce je orientována na problematiku podporovaného zaměstnávání. Věnuje se pojmu podporovaného zaměstnávání, popisuje jednotlivé fáze této služby a charakterizuje činnost agentur podporovaného zaměstnávání. Praktická část zjišťuje strukturu uživatelů a přínos podporovaného zaměstnávání ve Zlínském kraji.

Klíčová slova:

Podporované zaměstnávání, agentura podporovaného zaměstnávání, nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost, osoby se zdravotním znevýhodněním, osoby s mentálním postižením, osoby s duševním onemocněním, osoby sociálně vyloučené.

## **ABSTRACT**

Theoretic part of the bachelor theses is directed on problems of the supported employment. Dwells on the description of the conception of the supported employment, describes particular periods of this service and characterizes activities of the supported employment agencies. Practical part probes the structure of the users and the contribution of the supported employment in Zlin Region.

Keywords:

Supported employment, supported employment agency, unemployment, long term unemployment, persons with disorders, mentally affected persons, disordered persons, socially excluded persons.

### *Poděkování*

Za vedení bakalářské práce a poskytnutí cenných rad a námětů děkuji  
paní Mgr. Miriam Švecové.

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a použitou literaturu jsem citovala.

Ve Zlíně, dne.....

Podpis.....

# OBSAH

ÚVOD.....	8
<b>I TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>10</b>
<b>1 NEZAMĚŠTNANOST, DLOUHODOBÁ NEZAMĚŠTNANOST A MOŽNOSTI ŘEŠENÍ .....</b>	<b>11</b>
1.1 NEZAMĚŠTNANOST V ČR .....	11
1.1.1 Příčiny nezaměstnanosti.....	12
1.1.2 Druhy nezaměstnanosti .....	13
1.2 DLOUHODOBÁ NEZAMĚŠTNANOST .....	14
1.2.1 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti .....	14
1.3 CÍLOVÉ SKUPINY OHROŽENÉ DLOUHODOBOU NEZAMĚŠTNANOSTÍ .....	15
1.3.1 Zdravotně (tělesně) postižení občané.....	15
1.3.2 Mentálně postižení občané.....	16
1.3.3 Duševně postižení občané.....	16
1.3.4 Sociálně vyloučení občané.....	17
1.4 MOŽNOSTI ŘEŠENÍ.....	18
1.4.1 Pomoc státu .....	18
1.4.2 Nestátní neziskové organizace .....	20
<b>2 PODPOROVANÉ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ.....</b>	<b>21</b>
2.1 FILOZOFIE PODPOROVANÉHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ.....	21
2.2 DEFINICE A ZNAKY PODPOROVANÉHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ .....	22
2.2.1 Definice PZ .....	22
2.2.2 Specifické znaky PZ.....	22
2.2.3 Výhody podporovaného zaměstnávání .....	24
2.3 PRINCIPY PODPOROVANÉHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ .....	25
2.3.1 Princip uplatnění práva na práci.....	25
2.3.2 Občanský princip .....	26
2.3.3 Princip konstruktivního přístupu.....	26
2.3.4 Princip individuálního přístupu.....	26
2.3.5 Princip aktivního přístupu uživatele služeb .....	26
2.4 VZNIK PODPOROVANÉHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ.....	26
2.5 PODPOROVANÉ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ V PODMÍNKÁCH ČESKÉ REPUBLIKY.....	28
2.5.1 Vznik podporovaného zaměstnávání v ČR.....	28
2.5.2 Financování podporovaného zaměstnávání v ČR.....	28
2.5.3 Spolupráce agentur PZ s jinými subjekty.....	28
2.5.4 Česká unie pro podporované zaměstnávání .....	29
2.6 CÍLOVÉ SKUPINY .....	29
<b>3 AGENTURA PODPOROVANÉHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ.....</b>	<b>31</b>
3.1 ZÁKLADNÍ PODMÍNKY K ZAJIŠTĚNÍ CHODU AGENTURY PODPOROVANÉHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ.....	31
3.1.1 Personální zajištění AgPZ.....	31
3.1.2 Technické a organizační zajištění AgPZ.....	32
3.1.3 Vedení dokumentace.....	33

3.2	PROCES PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	33
3.2.1	Dojednání spolupráce a podpis dohody .....	33
3.2.2	Plánování.....	34
3.2.3	Zprostředkování pracovního místa a nácvik dovedností.....	34
3.2.4	Podpora při uzavření pracovněprávního vztahu a následná podpora.....	35
3.2.5	Podpora poskytovaná zaměstnavateli .....	35
3.2.6	Doplňková podpora .....	36
3.3	PRÁCE S KONKRÉTNÍMI CÍLOVÝMI SKUPINAMI .....	36
<b>II</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>	<b>38</b>
<b>4</b>	<b>VÝZKUM.....</b>	<b>39</b>
4.1	VYMEZENÍ CÍLŮ VÝZKUMU.....	39
4.1.1	Stanovení výzkumných otázek.....	39
4.2	VYMEZENÍ VÝZKUMNÉHO POSTUPU .....	40
4.2.1	Volba výzkumných metod .....	40
4.2.2	Výběr sledovaného souboru.....	40
4.2.3	Vyhodnocení kvantitativního výzkumu pomocí grafického znázornění .....	40
4.3	VYHODNOCENÍ VÝZKUMU POMOCÍ GRAFICKÉHO ZNÁZORNĚNÍ.....	41
4.3.1	Struktura uživatelů PZ ve Zlínském kraji .....	41
4.3.2	Dosavadní zkušenosti se zaměstnáním a hledáním si zaměstnání nynějších uživatelů služby PZ.....	44
4.3.3	Přínos PZ a subjektivní hodnocení PZ uživateli .....	52
4.4	SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU .....	57
	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>59</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>60</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK .....</b>	<b>62</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>63</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>64</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>65</b>

## ÚVOD

„Nezaměstnanost je nepříjemným průvodním jevem rozvoje společenských systémů založených na tržní ekonomice. Její vysoká míra nepříznivě ovlivňuje celkové společenské klima, zhoršuje hospodářskou situaci státu, spokojenost a zdraví lidí. Ztráta práce však především ponižuje člověka, který umí a chce pracovat, narušuje jeho obvyklou psychickou pohodu, poškozují život rodiny.“ (Buchtová, 2002, s. 9)

Nezaměstnanost se stává nedílnou součástí života celé společnosti i jednotlivců. Její dopady jsou závažné jak pro společnost, kdy je stát nucen vynakládat nemalé finanční prostředky na sociální dávky, preventivní programy, rekvalifikační kurzy a na prevenci či řešení sociálně patologických jevů spojených s nezaměstnaností, tak pociťují její závažnost především jednotlivci a jejich rodiny snížením životní úrovně, zhoršením psychického stavu a rodinné atmosféry i ztrátou zdravé lidské sebedůvěry, která je základním stavebním prvkem kvalitního života.

Velkou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných tvoří občané s nejrůznějšími druhy znevýhodnění. Úřady práce pro ně zřizují speciální oddělení. K datu 31. 12. 2007 je míra nezaměstnanosti v České republice 6 %, čili 354 878 osob. Z toho 18,4 %, tedy 65 216 osob má status osob se zdravotním postižením (Zdroj: MPSV, Informace o počtu nezaměstnaných v České republice k 31. 12. 2007). Jedná se o významnou skupinu obyvatelstva, která je v celkovém počtu nezaměstnaných osob v České republice nezanedbatelná.

Být dlouhodobě nebo dokonce trvale bez zaměstnání, a tím bez pravidelných příjmů a sociálních kontaktů, může osobě zdravotně znevýhodněné nebo sociálně vyloučené zavřít dveře ke vstupu nebo návratu do společnosti.

Cílem této práce je popis konkrétní formy návrhu řešení a pomoci osobám nezaměstnaným. Specifickou formou pomoci těmto lidem je podporované zaměstnávání, které se v České republice začalo rozvíjet po roce 1995. I přes to, že je provozováno již více než dvanáct let, není laickou ani odbornou veřejností příliš známo.

Řadu informací i praktických zkušeností s podporovaným zaměstnáváním jsem získala ve svém zaměstnání, kde jsem nejprve pracovala jako pracovní konzultant a posléze jako vedoucí v Agentuře podporovaného zaměstnávání ve Zlíně. Z praxe mohu tuto službu hodnotit jako velmi zajímavou a přínosnou. Kladně ji hodnotí nejen uživatelé samotní, ale



také rodinní příslušníci i pracovníci úřadů práce a odborů sociální péče správy sociálního zabezpečení.

Tato bakalářská práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. V teoretické části se v souvislosti s tématem nejprve zaměříme na vymezení pojmu nezaměstnanosti nastíněním problematiky nezaměstnanosti a popisem ekonomických i sociálních důsledků, které s sebou přináší. První část se dále věnuje historii podporovaného zaměstnávání ve světě i v České republice, principům podporovaného zaměstnávání, právnímu zakotvení, vymezení cílových skupin, jimž je program určen, a procesu poskytování služeb podporovaného zaměstnávání. Dále se zamýšlí nad potřebností této sociální služby a její efektivností.

Cílem druhé, praktické části, je pak zjištění struktury uživatelů ve Zlínském kraji a jejich zkušenosti s hledáním pracovního uplatnění a efektivitu služby. Dále je pak zjišťován přínos jednotlivým uživatelům a jejich subjektivní hodnocení procesu podporovaného zaměstnávání.

Práce by měla sloužit jako ucelená informace o podporovaném zaměstnávání, která monitoruje jeho přínos a efektivitu na území Zlínského kraje.

## I. TEORETICKÁ ČÁST

## 1 NEZAMĚSTNANOST, DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST A MOŽNOSTI ŘEŠENÍ

Mareš k nezaměstnanosti uvádí: „Nezaměstnanost není jen ekonomickým problémem. Nejde jen o ‚nerovnováhu na trhu práce‘, ale i o její důsledky pro život jedince i společnosti a o mechanismy, kterými společnost těmto důsledkům čelí. Problémy, které jsou s nezaměstnaností spojeny, nespočívají jen ve snížené efektivitě ekonomického systému a v mrhání lidskými zdroji, v rostoucích deficitech státních rozpočtů a v měnové nestabilitě, s nimiž je spojována. Jde také o rostoucí sociální napětí a sociální krize, které ji doprovázejí a projevují se jako zhoršení veřejného zdraví, nárůst chudoby, krize komunitního a rodinného života, růst kriminality a dalších sociálně patologických jevů, odcizení se části populace platným hodnotám a normám.“ (Mareš, 2002, s. 12)

Z výše uvedeného vyplývá, že nezaměstnanost je závažným a složitým sociálním a ekonomickým problémem, který značně zasahuje do všech částí společenského života. Zvláště nebezpečnou je dlouhodobá nezaměstnanost, která je schopna výrazně ovlivnit lidské životy také na úrovni psychologické.

Průměrná úroveň nezaměstnanosti k datu 31. 12. 2007 je 6 %. Úroveň nezaměstnanosti se na území České republiky značně liší podle regionů. Dlouhodobě nejnižší úroveň je v okrese Praha - západ, 1,6 %. Vysokou úroveň nezaměstnanosti mají okresy Most (15,5 %) a Karviná (13,4 %). Území s trvale vysokou mírou nezaměstnanosti jsou přirozeně více postižena jevy, které nezaměstnanost doprovází. (Zdroj: MPSV, Informace o počtu nezaměstnaných v České republice k 31. 12. 2007)

### 1.1 Nezaměstnanost v ČR

S nástupem komunistického režimu se zjevná nezaměstnanost zcela vytrácí. Být zaměstnán bylo zákonnou povinností každého zdravého občana. Pokud se někdo zaměstnání záměrně vyhýbal, byl trestně stíhán za příživnictví a hrozil mu trest odnětí svobody.

Pracovní místa byla zřizována uměle, ne podle potřeby trhu, ale podle potřeby státu a stejně jako výroba i zaměstnanost byla „řízena“ centrálně. Často se stávalo, že pracovní náplň mnoha zaměstnanců byla nesmyslná a nelogická. Mnoho občanů si tuto situaci

uvědomovalo a mnoho z nich si také negativní pracovní návyky, které vzhledem k těmto důvodům často vznikaly, ponechalo do současnosti.

Po roce 1990 se se změnou politického režimu v Česku rozpadají státní podniky, kde „všechno patřilo všem“, a s nimi zaniká i umělá přezaměstnanost. Začínají se objevovat první soukromé firmy a živnostníci. Mnoho pracovníků s negativními pracovními návyky začíná mít problém si zaměstnání udržet a nebo najít nové. Jsou na ně kladeny výrazně vyšší nároky a zodpovědnost. Především starší generace se s touto změnou vyrovnává hůře, než generace mladší.

### 1.1.1 Příčiny nezaměstnanosti

Příčiny nezaměstnanosti se dají rozdělit na dvě základní skupiny. V první řadě se jedná o důvody dané prostředím, tedy situací na trhu práce. Vysoká nezaměstnanost je zpravidla v krajích, které se dříve prioritně věnovaly oborům, které v dnešní době upadají (např. na Ostravsku, na Mostecku). Mnoho ekonomů také uvádí, že za vysokou nezaměstnaností stojí nepružné mzdy a také stále ještě příliš benevolentní a štědré sociální dávky. Druhou základní skupinou příčin nezaměstnanosti jsou osobnostní faktory uchazečů o zaměstnání. I přes to, že je ztrátou zaměstnání ohrožen každý, existují činitelé, kteří nezaměstnanost doprovází více než jiní.

- Jedním z nejdůležitějších je **nedostatečná kvalifikace a praxe**. Nároky zaměstnavatelů na schopnosti a dovednosti zaměstnanců se s rozvojem techniky stupňují a ne každý je schopen se na ně adaptovat. V dnešní české společnosti funguje řada rekvalifikačních kurzů a škol s doplňkovou výukou, které by tyto rozdíly měly potlačit. Ovšem ani dostatečné vzdělání není zárukou získání trvalého pracovního uplatnění.
- Další příčinou může být tzv. „**rizikový věk**“. Mladiství lidé (do 25 let) bez pracovní zkušenosti jsou pro zaměstnavatele méně zajímaví. Chybí jim praxe a jsou náchylnější ke střídání pracovních pozic více než lidé středního věku. Na druhé straně jsou lidé nad 50 let, u kterých hrozí vysoká nemocnost, a jejichž vzdělání a omezená flexibilita není pro mnoho firem dostačující.
- **Pohlaví** je další činitel, který může ovlivnit výběr zaměstnanců. Mladá žena, u které se dá předpokládat blízké těhotenství, a nebo naopak matka s malým dítětem mají často větší problém najít si zaměstnání než stejně starý muž.

- Existují skupiny obyvatelstva, které jsou nezaměstnaností ohroženy více než jiné. Mezi ně se řadí **lidé s nejružnějšími handicapy** (lidé se zdravotním postižením, mentálním postižením, duševním onemocněním apod.) a **lidé sociálně vyloučení** (příslušníci etnických menšin, přistěhovalci, lidé bez domova, mladiství opouštějící výchovné ústavy a dětské domovy, lidé po výkonu trestu odnětí svobody, lidé závislí na alkoholu a jiných návykových látkách apod.).
- **Osobní motivace** může hrát také významnou roli v úspěšnosti hledání zaměstnání. Stát poskytující štědré sociální dávky se potýká s dlouhodobou nezaměstnaností více než stát, který uděluje podporu méně štědrá.

### 1.1.2 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme dělit podle délky na krátkodobou a dlouhodobou. Podle rozdělení MPSV je dlouhodobá nezaměstnanost definovaná jako evidence na úřadě práce (v pozici uchazeč o zaměstnání) déle než 6 měsíců.

Mareš (2002, s. 18) rozděluje nezaměstnanost podle příčin na frikční, strukturální, cyklickou a sezónní, skrytou a tzv. neúplnou (nepravou) nezaměstnanost.

- Frikční nezaměstnanost je dána přirozenou mobilitou pracovníků ze strany potřeb jak pracovníků, tak firem. Tyto přesuny jsou přirozené a zpravidla se jedná pouze o krátký časový úsek.
- Strukturální (a technologická) nezaměstnanost vzniká zánikem firem a institucí, nebo odvětví jednotlivých podniků, pro jejich neefektivnost nebo zastaralost. Může postihnout i zaměstnance s vyšším vzděláním.
- Cyklická nezaměstnanost je spojena s vyšší poptávkou po práci než je její nabídka. Objevuje-li se často v pravidelných cyklech, hovoříme o sezónní nezaměstnanosti (například stavebnictví, zemědělství, cestovní ruch).
- Skrytá nezaměstnanost je charakteristická pro osoby, které si zaměstnání hledají, ale nevidují se na ÚP. Jedná se především o studenty dokončující studium, matky na rodičovské dovolené a občany s invalidními důchody.
- Neúplná a nepravá nezaměstnanost. Neúplná nezaměstnanost je typická pro lidi, kteří pracují na částečné a zkrácené úvazky. Nepravá nezaměstnanost absorbuje občany, kteří buď pracovat nechtějí, nebo pracují tzv. „na černo“.

## 1.2 Dlouhodobá nezaměstnanost

Co je považováno za dlouhodobou nezaměstnanost?

„Nezaměstnanost trvající více než jeden rok. Má negativní psychický dopad na člověka. Narůstá pocit zbytečnosti, nastupují deprese, neurózy i sebevražedné pokusy. Při pokračující nezaměstnanosti dochází většinou k další fázi, která je charakterizována rezignovaností a přizpůsobením se novému, mnohdy asociálnímu stylu života.“ (Palán, 2002, s. 50)

„Dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, ničí se obvyklé rozvržení pracovního dne, ztrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. Dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, nastává postupný rozklad integrity osobnosti. Vytrácejí se aktivity, které byly pravidelnou součástí denního pracovního rytmu člověka.“ (Buchtová, 2002, s. 76)

„Dlouhodobá nezaměstnanost je spojena ještě s jedním významným jevem, totiž s velkým výskytem období opakované nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry jedince. Tato tendence se jeví jako vyšší riziko nezaměstnanosti příslušníků některých sociálních kategorií (nequalifikovaní dělníci, imigranti, ženy...).“ (Mareš, 2002, s. 26)

Zaměstnání a práce není pro naprostou většinu lidí pouze nutnost, ale životní náplň a cíl. Při ztrátě zaměstnání a především v dlouhém časovém období se jejich původní smysl života mění nebo vytrácí. Dlouhodobá nezaměstnanost může vést k až k trvalým změnám osobnosti ve všech směrech života.

### 1.2.1 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

„Zaměstnání hraje v naší kultuře roli centrální instituce, skrze kterou se definujeme. Cíle, status, sociální kontakty, struktura našeho života i jednotlivých dnů jsou primárně odvozovány od našeho zaměstnání.“ (Mareš, 2002, s. 68)

Velká část lidského života je přímo ovlivněna zaměstnáním a přípravou na něj. V případě, že se člověk potýká s dlouhodobou nezaměstnaností, zákonitě se to odráží na jeho osobnosti.

Dlouhodobá nezaměstnanost s sebou přináší negativní dopady ve všech částech lidského života. Asi nejviditelnějším a okamžitým zvratem je změna životní úrovně. Ta je nižší než u pracujících a často může vést až k chudobě. Člověk zvyklý na pravidelný příjem - mzdu, je odkázán na podporu v nezaměstnanosti, sociální dávky a na podporu rodiny. Dlouhodobá nezaměstnanost nutí celé rodiny žít skromněji, než byly zvyklé.

Nezaměstnaný ztrácí svůj společenský status. Člověk bez zaměstnání je izolovaný, ztrácí sociální kontakty, schopnost komunikovat. To vše vede k procesu sociálního vyloučení.

Často se vytrácí pracovní a někdy i hygienické návyky. Výjimkou není ani zhoršení zdravotního a psychického stavu. Psychosomatické dopady na lidský organismus mohou být velmi rozsáhlé.

Vztahy v rodině bývají často kvůli těmto průvodním jevům negativně ovlivněny až narušeny. Dlouhodobá nezaměstnanost může být příčinou rozpadu manželství.

Nezaměstnanost ovšem neovlivňuje jen jedince samotného a jeho nejbližší, ale ve velké míře také společnost celou. Mnoho sociálně patologických jevů je přímo, či nepřímo nezaměstnaností ovlivněno. Mareš (2002) uvádí, že nezaměstnanost se prokazatelně pojí s vyšším výskytem sebevraždnosti i nedokonaných a demonstrativních sebevražd. Ve spojitosti se ztrátou zaměstnání se může objevovat zvýšený počet trestních případů, jako jsou krádeže, vandalství, násilné trestné činy, dále potom alkoholismus, užívání návykových látek a léků.

### **1.3 Cílové skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností**

Nezaměstnanost může postihnout každého z nás. Dělníka, stejně jako vysokoškolského profesora. To, jak se s ní kdo vyrovná, je závislé na mnoha faktorech, např. věk, sociální síť, duševní a tělesný stav, a řadě dalších ovlivňujících činitelů.

V naší společnosti ovšem existuje několik skupin obyvatelstva, které jsou dlouhodobou nebo opakovanou nezaměstnaností ohroženy více než jiné.

#### **1.3.1 Zdravotně (tělesně) postižení občané**

Mezi nejčtetnější rizikovou skupinu obyvatel, které hrozí vyšší výskyt nezaměstnanosti, se řadí občané s tělesným postižením. Jsou to lidé s pohybovými, zrakovými, sluchovými i jinými handicapy, jež jim ztěžují nalezení vhodného pracovního uplatnění na otevřeném

trhu práce, a jsou pro ně zřizována pracovní místa v chráněných dílnách a výrobních družstvech. Těmto občanům často nechybí motivace a chuť pracovat.

Situaci jim naopak ztěžuje nedostatek vhodných pracovních míst a nízká kvalifikace, protože především v minulosti vzdělávání této cílové skupiny bylo problematické a probíhalo spíše na nižší úrovni v různých učebních oborech.

V předlistopadovém školství chyběly bezbariérové vstupy, pomůcky, speciální výukové metody a často i nadšení k integraci zdravotně postižených dětí do běžných škol. Mnohdy nadaní žáci kvůli svým znevýhodněním nemohli studovat střední a vysoké školy. Nyní je situace o poznání lepší a i občané se zdravotním postižením mají rovné příležitosti ke vzdělání jako lidé bez zdravotního handicapu.

Stát zaměstnavatelům zaměstnávajícím zdravotně znevýhodněné občany pomáhá formou dotací na úpravu pracovního místa tak, aby bylo vhodné i pro tyto znevýhodněné občany.

### **1.3.2 Mentálně postižení občané**

Další skupinou lidí, která má výrazně obtížnější možnosti zařazení na otevřený trh práce jsou občané s mentálním postižením.

Mentálně postižení občané jsou často velmi motivováni k zařazení do pracovního procesu. Jsou velmi rádi, když cítí, že je společnost přijala, a zkušenost napovídá, že si také práce velmi váží.

Nalezení vhodného pracovního uplatnění jim ztěžuje stigma, které se sebou mentální postižení přináší. Mnoho zaměstnavatelů má strach tyto občany zaměstnat. Tento strach ovšem často pramení z neznalosti problematiky, protože v minulých letech byli tyto občany spíše v ústraní společnosti, kde na ně nebylo tolik „vidět“, a tyto bariéry se prolamují jen velmi pomalu.

Alternativou zaměstnávání těchto osob jsou chráněné dílny při nestátních neziskových organizacích, které nejenže občany se středním a těžším mentálním postižením zaměstnávají, ale také se snaží o jejich postupné včleňování do společnosti.

### **1.3.3 Duševně postižení občané**

Další skupinou ohroženou vysokou nezaměstnaností je skupina lidí s duševními poruchami a nemocemi, jako jsou například psychotická onemocnění, deprese, manické stavy apod.



Tito lidé jsou často s vyšším vzděláním, výjimkou není vysokoškolské, ovšem jejich možnost nastoupit a udržet si zaměstnání je často ztížena právě psychickým stavem. Takto postižení lidé pociťují všechny složky duševního života intenzivněji. Strach, paniku a deprese prožívají několikanásobně silněji, než zdravý člověk. Když se zamyslíme nad tím, jak náročné je pro osobu bez duševního handicapu nastoupit a setrvat v novém zaměstnání, jistě dokážeme pochopit, jak silné obavy a strach zažívá člověk duševně postižený. Praško (2005) doporučuje opačný postup tzv. „chráněného zaměstnání“, a to člověka s duševní nemocí zaměstnat a teprve v zaměstnání s ním práci nacvičovat. Čím víc času totiž má, tím větší je možnost, že ho strach natolik „pohltní“, že do zaměstnání ani nenastoupí. Dále Praško doporučuje vyhledávat práce jednodušší, kde na pracovníka nejsou kladeny tak vysoké nároky jako na ostatní.

Podobně jako většina populace, která nemá možnost se s lidmi duševně nemocnými stýkat, stejně tak i zaměstnavatelé pociťují rozpaky, nejistotu a strach. Tyto obavy a nejistoty pramení z neznalosti dané problematiky.

Většina lidí si myslí, že psychická nemoc je neléčitelné onemocnění s trvalými změnami v osobnosti člověka. Opak může být pravdou. Podobně jako spousta jiných nemocí, jsou-li léčeny včas a správně, mohou být zcela vyléčeny. „Mnoho z lidí, kteří onemocněli psychózou, vede plnohodnotný život, chodí do zaměstnání, vede rodinný život, pěstuje koníčky.“ (Praško, J. 2005, s 44)

K agresivitě a sklonům k násilí Praško (2005) uvádí, že nebývají tak časté, jak se většina lidí domnívá. Podle průzkumů drtivá většina pacientů s duševní poruchou nikdy nespáchá trestný čin. Projeví-li se nějaká agresivita, jedná se většinou o obrannou reakci nemocného, který se cítí být ohrožen. Pocit ohrožení bývá průvodním jevem akutní nemoci. Hledá-li si duševně nemocný člověk zaměstnání, jeho stav bývá stabilizovaný, tedy bez těchto projevů.

Zaměstnání pravidelné, bez stresu a s jasně vymezenými povinnostmi je pro nemocné zvládnutelné a prospěšné. Může pomoci člověku vystoupit z bludného kruhu depresí, pocitů méněcennosti a vyloučení ze společnosti jiných lidí.

#### **1.3.4 Sociálně vyloučení občané**

Určitě nejvíce diskutovaná je skupina obyvatel sociálně vyloučených. Do této kategorie můžeme zařadit široké spektrum obyvatel s různými druhy problémů. Patří zde především

příslušníci národnostních menší (např. Romové, Ukrajinci), lidé bez domova, mladiství opouštějící výchovné ústavy a dětské domovy, lidé po výkonu trestu odnětí svobody, lidé závislí na alkoholu a jiných návykových látkách, lidé s poruchami chování aj.

Tito lidé, kteří žijí na okraji společnosti, se jen stěží zařazují do většinové společnosti. Jejich motivace k nástupu do zaměstnání může být velmi malá nebo i žádná. Často je to ovlivněno výchovou, prostředím i negativními zkušenostmi jedince, nebo celé skupiny.

„Lidé se sociálním handicapem mají velké problémy s navazováním bližších vztahů, obávají se zklamání, opakování špatných zkušeností.“ (Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, 2005, s. 121)

Mnoho z těchto lidí je závislých na sociálních dávkách a někteří si práci nehledají také z toho důvodu, že se jim „nevyplatí“ pracovat. Zaměstnavatelé tyto občany zaměstnávají jen zřídka a s obavami. Práce, které jim svěří, jsou většinou jen pomocné, málo placené. Mnohdy se také jedná o práci „na černo“, čímž se bludný kruh sociálního vyloučení jenom prohlubuje.

Práce s touto cílovou skupinou je jedna z nejnáročnějších, pro široké spektrum a různorodost problémů, které se u sociálně znevýhodněných mohou objevovat.

## 1.4 Možnosti řešení

Pomocnou ruku v této obtížné sociální situaci podává nezaměstnaným jak stát, tak i řada nestátních neziskových organizací.

### 1.4.1 Pomoc státu

Pomoc státu se začíná realizovat již ve školním prostředí, kde jako forma prevence působí profesní poradenství, které by mělo studentům pomoci se složitým rozhodováním, kterým směrem se vydat.

Dalším a zřejmě nejvýznamnějším činitelem státu při prevenci a řešení nezaměstnanosti jsou úřady práce, které se zabývají evidencí, vyplácením podpory v nezaměstnanosti a sociálních dávek a také konzultační a kontrolní činností.

Nástrojem, se kterým disponují úřady práce, je Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ), která se především specializuje na ohrožené cílové skupiny, jako jsou mladiství do 25 let, občané nad 50 let, zdravotně postižení apod.

„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Je zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí a úřady práce, popř. dalšími spolupracujícími subjekty.“ (Krejčířová, 2005, s. 9)

Formou rekvalifikačních kurzů, motivačních kurzů, zřizováním veřejně prospěšných pracovních míst se snaží o vyšší zařaditelnost těchto skupin obyvatelstva na otevřený trh práce.

Dalším krokem APZ je motivace zaměstnavatelů, a to formou příspěvků a dotací. Jedná se například o příspěvek na zřízení pracovního místa, na úpravu pracovního místa, na zřízení a provoz chráněných dílen, příspěvky na mzdu a řada dalších. Finanční limity jsou potom pohyblivé a v každém kraji různé, podle momentální míry nezaměstnanosti a výše dotací, které do kraje plynou ze státního rozpočtu.

Dalším nástrojem APZ je pracovní rehabilitace, která by měla být věnována specifické cílové skupině, a to vysoce rizikové skupině ohrožené nezaměstnaností. Jak sami pracovníci úřadů práce přiznávají, tuto podporu se jim v mnoha krajích zatím nepodařilo nastartovat, proto si „najímají“ jiné organizace, ziskové i neziskové, které ji vykonávají. Pracovní rehabilitace obnáší individuální plánování, vzdělávání a rekvalifikace, osobností a pracovní poradenství a praxi u zaměstnavatelů.

Stát také podporuje zvyšování zaměstnanosti jedné z ohrožených skupin obyvatelstva, a to osob zdravotně znevýhodněných (OZZ) a invalidních (lidé s tělesnými, mentálními a duševními handicapy) formou zákonné povinnosti. Podle zákona o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb., § 24) jsou zaměstnavatelé zaměstnávající více než 25 zaměstnanců povinni zaměstnávat 4 % zdravotně znevýhodněných. Pokud firmy tuto povinnost nechtějí nebo nemohou plnit, existuje pro ně možnost tzv. náhradního plnění, kdy mohou odebírat výrobky od firem zaměstnávajících více než 60 % zdravotně postižených občanů a nebo odvádět nemalé poplatky do státní kasy.

Další státní zaměstnanci, kteří pomáhají nezaměstnaným s uplatněním se na otevřeném trhu práce, jsou sociální pracovníci a sociální kurátoři. Pracovní místa sociálních pracovníků i sociálních kurátorů pro dospělé zřizují okresní a obvodní úřady.

Sociální kurátoři i sociální pracovníci jsou stejně jako referenti a pracovníci úřadů práce zahlceni vysokým počtem uživatelů. Konkrétní a individuální pomoc a podpora je jen velmi obtížná.

### 1.4.2 Nestátní neziskové organizace

Přehlacenost sociálních pracovníků státní sféry se snaží zmírňovat nestátní neziskové organizace, které se zabývají mnoha programy, které by měly poskytovat svým uživatelům individuální péči „šitou na míru“, mimo jiné také v oblasti prevence nezaměstnanosti a nezaměstnanosti. Financovány jsou především ze státního rozpočtu, a rozpočtu krajů a obcí. Další významný zdroj financí jsou Evropské strukturální fondy – evropské sociální fondy (ESF).

Jeden z mnoha programů a projektů, jež jsou realizovány po celé České republice, je „Podporované zaměstnávání“ pomáhající dlouhodobě nezaměstnaným občanům s různými handicapami.

## 2 PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Vzhledem k vysokému procentu nezaměstnanosti osob se znevýhodněním vznikají po roce 1990 v České republice organizace a firmy, které nabízí těmto lidem pracovní uplatnění. Mnoho osob s nejrůznějšími handicapy je zaměstnáno v chráněných dílnách, výrobních družstvech, dochází do denních stacionářů a navštěvuje centra sociálních služeb. Všechna tato zařízení jim nabízejí určitý druh pracovního uplatnění. Společným znakem takto vykonávaných prací je to, že jsou v jednom zařízení sdružováni lidé se stejným nebo podobným druhem postižení. Mzda (pokud je vyplácena) je zpravidla minimální. Lidé zaměstnáni v těchto zařízeních často nemají motivaci a ani vhodné prostředí k dalšímu rozvoji.

Jako protipól a jistá alternativa vznikla sociální služba, která se nazývá podporované zaměstnávání. Tato aktivita je určena pro všechny osoby, které mají na otevřeném trhu práce ztížené podmínky, ale které zároveň o zaměstnání v běžném prostředí stojí.

„Podporované zaměstnávání je jednou z forem pracovního a zároveň sociálního uplatnění pro lidi znevýhodněné na trhu práce.“ (Krejčířová, 2005, s. 16)

### 2.1 Filozofie podporovaného zaměstnávání

„Tento proces, odpovídající snahám o zajištění rovnoprávného postavení uživatelů služeb s ostatními lidmi, reflektuje přechod od postoje k příjemci služeb jako k ‚objektu péče‘ k ‚subjektu‘ s pravomocí rozhodovat o svém životě a ovlivňovat kvalitu poskytovaných služeb.“ (Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, 2005, s. 11)

Metodika PZ dále uvádí:

„Program podporované zaměstnávání stírá význam pojmů ‚práce schopný‘ a ‚práce neschopný‘. Ukazuje, že účelné je věnovat prvořadou pozornost zdrojům člověka, nikoli jeho omezením, hledá konkrétní způsoby uplatnění práva na práci pro lidi, jejichž šance nalézt vhodné pracovní uplatnění na trhu práce je ve srovnání s možnostmi ostatních lidí menší.“ (Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, 2005, s. 11)

Hlavní myšlenkou podporovaného zaměstnávání tedy je přemostit bariéry, které člověk s handicapem sám překonává jen obtížně. Podporované zaměstnávání nabízí

znevýhodněným občanům pomocnou ruku při hledání zaměstnání, což ale není jediným posláním. Především nabízí možnost integrace více, či méně vyloučené skupině obyvatelstva zpět do majoritní společnosti, a to formou individuálního přístupu a pomoci za využití řady speciálních technik a postupů.

## **2.2 Definice a znaky podporovaného zaměstnávání**

### **2.2.1 Definice PZ**

Česká unie pro podporované zaměstnávání uvádí tuto definici:

„Podporované zaměstnávání je časově omezená služba určená lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální osobní podporu poskytovanou před nástupem do práce i po něm.“ (Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, 2005, s. 16)

### **2.2.2 Specifické znaky PZ**

Sociální služba podporované zaměstnávání má své specifické znaky:

„Podpora v PZ se zaměřuje na získání a uplatnění znalostí, dovedností a návyků, které jsou potřeba při vyhledávání, získání i uchování práce (včetně motivace k práci, pracovních dovedností, sociální adaptace a proniknutí do firemní kultury, zvládnutí vlivu změn v životě na práci apod.).“ (Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, 2005, s. 17)

Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání identifikuje tyto základní znaky PZ:

- Zaměstnání, které uživatel získá, je na otevřeném trhu práce. Jedná se tedy o běžné pracovní místo (ne chráněné pracovní místo, nebo práci v chráněné dílně), které zároveň umožňuje uživateli integraci do běžné společnosti.
- Práce je stabilní. Nejedná se o krátkodobé brigády, ale o trvalé zaměstnání (na plný, nebo zkrácený pracovní úvazek).
- Pracovní místo, které uživatel ve spolupráci s pracovníkem poskytovatele PZ vyhledávají, koresponduje se zájmy, schopnostmi, nadáním a dovednostmi, se kterými uživatel disponuje.

- Pracovní podmínky jsou pro uživatele obdobné, jako pro ostatní pracovníky. Znamená to především, že za odvedenou práci dostává adekvátní mzdu, obdobná je pracovní doba a uživatel dosáhne na mimořádné výhody poskytované zaměstnavatelem (příspěvek na stravu, příspěvek na dopravu, dovolená navíc, prémie apod.).
- Práce, kterou uživatel vykonává, je hodnotná a smysluplná. Nejedná se o pracovní místo, které je zřízeno zaměstnavatelem výhradně za účelem zisku formou dotací, příspěvků a výhod poskytovaných státem a nebo které zaměstnavatel zřídí čistě pro naplnění zákonné povinnosti zaměstnávat 4 % osob se zdravotním postižením (Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 24).
- Vzniká příležitost k sociálnímu uplatnění uživatele, který je zaměstnán v kolektivu, získává nové sociální kontakty, a tím si osvojuje sociální komunikaci, která je u něj často na nižší úrovni. Uživatel má možnost účastnit se společenských akcí, navazuje nová přátelství a stává se součástí sociální skupiny.
- Podpora, která je uživateli poskytována, je vždy individuální a zaměřená na konkrétní potřeby uživatele (případně zaměstnavatele). Množství poskytované podpory je ale poskytováno v pouze nezbytně nutné míře tak, aby nedocházelo k demotivaci uživatele aktivně se podílet na procesu podporovaného zaměstnávání.
- Podpora je poskytována nejen v období, kdy probíhá aktivní vyhledávání zaměstnání, ale také v době, kdy je uživatel zaměstnán a následnou podporu potřebuje. Podpora je vždy snižována postupně a tak, aby došlo k co největší možné míře stabilizace uživatele na pracovišti.
- Uživatel má k dispozici pracovníka pověřeného realizátorem služby podporovaného zaměstnávání, který mu poskytuje osobní pomoc. Ta může být realizována v rovině podpory přímo na pracovišti (např. doprovod do zaměstnání, pracovní asistence aj.), dále mu poskytuje odborné poradenství v pracovněprávní oblasti, kariérové poradenství a doprovází klienta ( na Úřady práce, OSSZ a jiné úřady).
- Součástí je také vyhledání přirozené podpory na pracovišti. Přirozená podpora vychází ze stálých zaměstnanců, kteří jsou ochotni napomoci uživateli se stabilizací

na pracovním místě a s adaptací na případné nové podmínky (např. nový druh pracovního výkonu).

- Podpora by měla být co nejpřirozenější a co nejméně rušivá. Vede uživatele k aktivní účasti nejen při hledání práce, ale také ke spolurozhodování o změnách a postojích ve vlastním životě.
- Podpora je také poskytována zaměstnavateli. Pracovník realizátora mu napomáhá se zapracováním uživatele na pracovním místě, může mu napomoci s úpravou pracovního místa a pracovní náplně. Informuje ho a případně i napomáhá s vyřízením příspěvků apod.
- Služba je časově omezena tak, aby byla pro klienta co nejvíce motivující. Standardní doba poskytování podpory je 12 až 24 měsíců. Pracovník realizátora PZ může pomoci zajistit uživateli i jiné typy služeb, jako jsou doprovod na pracoviště, doprava na pracoviště, poradenství, služby sociálního pracovníka, psychologa apod.

Identifikační znaky doplňuje Krejčířová (Krejčířová, 2005, s. 18):

- Na rozdíl od jiných metod (například klasických postupů používaných u rekvalifikačních kurzů) je uživatel na základě předchozí diagnostiky (vycházející z představ, zájmů, schopností, dovedností a zkušeností uživatele) umístěn na pracoviště a k tréninku pracovních úkonů dochází až po nástupu do práce na konkrétním pracovním místě. Tomuto postupu předchází příprava pracovního místa, domluva se zaměstnavatelem i s budoucími kolegy. Součástí tréninku na pracovišti často bývá i asistence ze strany poskytovatele PZ.

Z přecházejícího výčtu je zřejmé, že podporované zaměstnávání je služba, která zahrnuje širokou škálu možností podpory. Vždy ale především záleží na uvážení pracovníka - realizátora PZ a uživatele, které z postupů a metod využijí plně, kterých částečně a které z nich nejsou vhodné vůbec.

### **2.2.3 Výhody podporovaného zaměstnávání**

Z výše uvedených informací vyplývá, že metoda podporovaného zaměstnávání má řadu výhod.



Podporované zaměstnávání je vhodné pro osoby, které se nehodí pro jiné nástroje APZ (aktivní politika zaměstnanosti), např. rekvalifikační kurzy.

Služba je vysoce efektivní. Agenturám podporovaného zaměstnávání se daří najít vhodné zaměstnání pro více než polovinu uživatelů, kteří by si bez pomoci třetí osoby hledali pracovní místo jen velmi obtížně. Zároveň jsou na pracovních místech stabilizováni a více než polovina zaměstnaných klientů je na těchto pracovních místech zaměstnána více než jeden rok. (Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, 2005, s. 15)

Podporované zaměstnávání zároveň přináší nemalé úspory státnímu rozpočtu, který výrazně šetří na poskytování sociálních dávek skupině občanů, kteří si za pomoci služby PZ zaměstnání vyhledali.

### **2.3 Principy podporovaného zaměstnávání**

Podporované zaměstnávání s sebou nese mimo již zmíněných znaků i principy, které jej reprezentují.

- Princip uplatnění práva na práci
- Občanský princip
- Princip konstruktivního přístupu
- Princip individuálního přístupu
- Princip aktivního přístupu uživatele služeb (Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, 2005, s. 11)

#### **2.3.1 Princip uplatnění práva na práci**

Listina základních lidských práv a svobod, článek 26 uvádí:

„Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.“ (Listina základních lidských práv a svobod, s. 111)

Lidé, kteří spadají do cílové skupiny uživatelů PZ mohou toto právo uplatnit často pouze s podporou svého sociálního okolí (např. rodina, sociální pracovník, pracovník agentury podporovaného zaměstnávání.).

### **2.3.2 Občanský princip**

Uživatel využívající služby podporovaného zaměstnávání bývá většinou společností zařazen do skupiny lidí práce neschopných. Cílem PZ je změnit tuto často nepravdivou stigmatizaci.

### **2.3.3 Princip konstruktivního přístupu**

Uživatel společně s pracovním konzultantem agentury PZ hledá způsob, jak využít zájmů, zkušeností, dovedností a schopností k tomu, aby našel zaměstnání, které mu bude pokud možno co nejvíce vyhovovat a které si dlouhodobě udrží. Nevychází tedy z toho, co uživatel dělat nemůže, ale hledá cesty k tomu, co by dělat mohl.

### **2.3.4 Princip individuálního přístupu**

Individuální přístup je důležitým činitelem při práci s uživatelem. Vždy se respektuje jedinečnost člověka. Vychází se z individuálního plánu, který je tvořen klientem, a pracovní konzultant pouze napomáhá k jeho formulaci.

### **2.3.5 Princip aktivního přístupu uživatele služeb**

Služba podporovaného zaměstnávání vychází z předpokladu, že účast uživatele je dobrovolná a že se aktivně podílí na plnění stanovených cílů. Rovněž rozhodnutí je vždy výhradně v rukou uživatele. Pracovní konzultant pouze poskytuje informace, nabízí alternativy řešení a vysvětluje dopady jednotlivých rozhodnutí.

## **2.4 Vznik podporovaného zaměstnávání**

Podporované zaměstnávání vzniklo v sedmdesátých letech ve Spojených státech amerických. Bylo nejprve určeno lidem s mentálním postižením, jako alternativa k tradičním službám v oblasti zaměstnanosti, které se pro tuto skupinu ukázaly jako neefektivní.

„PZ vzniklo původně jako možnost integrace pro lidi s mentálním postižením. Pro hodnocení původního modelu připravenosti se ukázalo, že právě pro lidi s mentálním postižením většinou není tento způsob efektivní, nejsou totiž často schopni přenést získané dovednosti z tréninkového místa na skutečné pracoviště a ani z jednoho pracovního místa

do druhého. Revizí tohoto modelu tedy vznikla myšlenka podporovaného zaměstnávání s tréninkem přímo na pracovišti.“ (Krejčířová, 2005, s. 17)

Od roku 1984 je v USA podporované zaměstnávání legislativně upraveno zákonem (Developmental Disability Act).

Z USA se podporované zaměstnávání rozšířilo do Kanady a Austrálie. V těchto zemích dnes tato metoda patří k běžným způsobům pomoci handicapovaným lidem. Z dalších zemí, kde se PZ rozšířilo, můžeme jmenovat Peru, Zambii, Hong Kong a Nový Zéland.

Od devadesátých let se služba PZ konečně dostává i do Evropy. Za průkopníky lze považovat skandinávské státy. Především v Norsku se PZ osvědčilo natolik, že jej od roku 1996 zařadilo mezi standardní služby zaměstnanosti. K tomuto kroku vedla norskou vládu především ekonomická výhodnost (snižování nákladů na sociální dávky). Systémově zajištěno má PZ rovněž Švédsko. Služba se také hojně rozšířila ve Finsku, kde ale je, podobně jako v ČR, financování zabezpečeno prostřednictvím grantů.

Další fungující programy PZ nalezneme v Německu, kde by podle zákona o rehabilitaci z roku 2000 měla v každém regionu jedna organizace na základě výběrového řízení a smlouvy uzavřené s příslušným úřadem práce provozovat službu podporovaného zaměstnávání. V Německu jsou tedy všichni uživatelé PZ doporučení a registrováni úřadem práce a délka programu je omezena na maximální dobu devíti měsíců.

Z dalších, středoevropských států, kde se PZ vyskytuje, můžeme jmenovat Slovensko a Maďarsko, kde ale podobně jako v České republice zajištění provozu nevychází z rozpočtů daných států.

V roce 1992 byla za účelem podpory rozvoje PZ založena Evropská unie pro podporované zaměstnávání (European Union of Supported Employment – EUSE). Mezi její aktivity se řadí organizování mezinárodních konferencí, příprava koncepčních dokumentů (Standardy, Etický kodex v PZ) a rozšiřování podvědomí o metodě podporovaného zaměstnávání v Evropě. Mezi členy EUSE se řadí státy jako Rakousko, Anglie, Severní Irsko, Norsko, Portugalsko, Skotsko, Španělsko, Švédsko, ČR a řada dalších.

Ve světovém měřítku myšlenku PZ rozšiřuje Světová asociace pro podporované zaměstnávání (World Association of Supported Employment – WASE).

## **2.5 Podporované zaměstnávání v podmínkách České republiky**

### **2.5.1 Vznik podporovaného zaměstnávání v ČR**

Do České republiky přichází podporované zaměstnávání s potřebou integrace znevýhodněných osob na běžný pracovní trh. Tato potřeba narůstá se zvyšující se nezaměstnaností.

První agentura podporovaného zaměstnávání vznikla v Praze roku 1995 za finančního přispění Americké vládní agentury pro mezinárodní rozvoj.

V roce 2000 dochází k dalšímu rozšíření služby na základě projektů financovaných z prostředků EU a státního rozpočtu.

Nyní je tato služba dostupná téměř ve všech krajích České republiky. Celkový počet agentur poskytujících podporované zaměstnávání je kolem 40ti.

### **2.5.2 Financování podporovaného zaměstnávání v ČR**

Podporované zaměstnávání je financováno téměř výhradně z grantů, které jsou určeny nevládním organizacím. Mezi nejčastější zdroje financí se řadí státní dotace MPSV, dotace krajských a obecních úřadů, nadační granty, dary apod.

Na vzniku nových agentur podporovaného zaměstnávání a uhrazení provozu stávajících, se nemalou měrou podílí také Evropské strukturální fondy Evropské unie (ESF EU).

Od října 2004 na základě Zákona o zaměstnanosti je umožněno částečné proplácení nákladů na PZ (prostřednictvím ÚP), jako služby pracovní rehabilitace pro skupinu uživatelů se zdravotním postižením. (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 69 Pracovní rehabilitace)

### **2.5.3 Spolupráce agentur PZ s jinými subjekty**

Poskytovatelé PZ v řadě případů spolupracují se subjekty státní správy i jinými nevládními organizacemi.

Jednotlivé agentury vždy komunikují s příslušným úřadem práce, ke kterému uživatel náleží. Častá je spolupráce se správou sociálního zabezpečení, ústavy sociální péče, dětskými domovy, speciálními základními školami, se sociálními pracovníky, pracovníky probační a mediační služby, jinými NNO (Tyfloservis, SONS, SNN) apod.

Podporované zaměstnávání je vhodné jako doplňková nebo následná služba pro řadu uživatelů jiných nestátních neziskových organizací (NNO). Řada uživatelů zároveň využívá centra sociálních služeb (CSS), denní stacionáře, docházková zařízení, jsou zaměstnanci chráněných dílen apod.

#### **2.5.4 Česká unie pro podporované zaměstnávání**

V roce 2000 vznikla Česká unie pro podporované zaměstnávání (dále jen ČUPZ), která je členem Evropské unie pro PZ (EUSE). Zabývá se především otázkami dalšího rozvoje v podmínkách České republiky.

Mezi hlavní cíle ČUPZ se řadí:

- sdružování poskytovatelů PZ
- vzdělávání poskytovatelů PZ (akreditované kurzy)
- vytváření a aktualizace metodiky PZ a standardů kvality PZ
- podpora vzniku a rozvoje poskytovatelů služeb PZ
- organizování auditů kvality
- pořádání konferencí
- jednání se státními institucemi ČR, lobbying

#### **2.6 Cílové skupiny**

„Služby podporovaného zaměstnávání jsou určeny lidem, jejichž dovednosti potřebné k získání a udržení si vhodného zaměstnávání na otevřeném trhu práce mají proti dovednostem jiných lidí nižší úroveň, takže tito lidé mají méně příležitostí k běžnému pracovnímu uplatnění. Zároveň však mají zájem pracovat na otevřeném trhu práce. Může se jednat o lidi, kteří tyto dovednosti mají, ale v běžných podmínkách je nejsou schopni uplatnit.“ (Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, 2005, s. 19)

Nižší úrovní dovedností je myšlena taková úroveň dovedností k získání a udržení si vhodného zaměstnání, že k vyrovnání této snížené úrovně potřebuje uživatel odbornou individuální pomoc.

Za konkrétní dovednosti potřebné k získání a udržení si vhodného zaměstnání považujeme nejen odborné znalosti a dovednosti, ale především obecné dovednosti jako jsou péče o

hygienu, zdraví, pohyb v obci, jízda prostředky hromadné dopravy, využívání veřejných institucí (např. úřadů), schopnost učit se novým věcem, schopnost využívat školní dovednosti, komunikační schopnosti se zaměstnavatelem a kolegy, bezpečné chování, zvládání emocí a nálad, společenské chování a řada dalších.

Hlavní podmínkou k posouzení vhodnosti metody PZ pro konkrétního klienta tedy není jen jeho příslušnost k určité skupině lidí, která je společností považována za znevýhodněnou, ale především úroveň jeho schopností a dovedností. Některé osoby, které náleží ke skupině všeobecně považované za znevýhodněnou, mají míru těchto dovedností natolik rozvinutou, že by pro ně služba PZ nebyla efektivní.

Uživatelé PZ většinou patří ke skupině osob dlouhodobě nezaměstnaných a jsou dlouhodobě registrováni na ÚP více než 6 měsíců (25 % uživatelů) a více než 12 měsíců (nad 50 % uživatelů). (Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, 2005, s. 14)

Většině osob využívajících služby PZ je přiznán status osoby se zdravotním znevýhodněním (OZZ), kolem 70 %, poživitelem částečného invalidního důchodu (ČID) je kolem 35 % uživatelů, a plný invalidní důchod (PID) pobírá kolem 35 % uživatelů.

Mezi hlavní cílovou skupinu se řadí osoby zdravotně (tělesně a smyslově) postižené. Jedná se o lidi s fyzickým handicapem, například pohybově postižené, osoby nevidomé nebo slabozraké, neslyšící a nedoslýchavé apod.

Další cílovou skupinou jsou osoby sociálně vyloučené. Mezi ně se řadí Romové a jiné národnostní menšiny. Dále to jsou osoby závislé na návykových látkách (drogy, alkohol), osoby bez domova, osoby, které se vrací z výkonu trestu odnětí svobody, osoby opouštějící dětské domovy a diagnostické ústavy.

Další cílové skupiny jsou osoby s mentálním postižením, osoby duševně postižené a nebo osoby s kombinacemi různých, výše pojmenovaných postižení a znevýhodnění.

Metoda PZ není tedy vhodná pro lidi, kteří sice spadají do popsanych znevýhodněných skupin obyvatelstva, ale jejichž dovednosti potřebné k získání a udržení si vhodného zaměstnání na otevřeném trhu práce jsou dostačující. Dále není vhodná pro osoby, které potřebují méně intenzivní podporu, a nebo osoby, které by upřednostnily práci v chráněných dílnách.

### 3 AGENTURA PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Metoda podporovaného zaměstnávání je uplatňována v organizačních složkách, které se nazývají agentury podporovaného zaměstnávání (dále jen AgPZ). Jak již bylo napsáno výše, nyní fungují agentury téměř ve všech krajích České republiky (mimo Karlovarský kraj) v celkovém počtu 40 agentur. Jejich počet se neustále mění, především s ohledem na aktuální možnosti financování.

Zřizovateli agentur jsou výhradně nevládní neziskové organizace, které zajišťují agentury po stránce personální, materiální, metodické a které také zabezpečují jejich financování. Financování je zajištěno především z ESF Evropské unie, státních dotací MPSV, grantů krajských a obecních úřadů a nadačních prostředků. Financování služby PZ je dlouhodobě problematické a legislativně nezajištěné.

#### 3.1 Základní podmínky k zajištění chodu agentury podporovaného zaměstnávání

K vytvoření fungující služby PZ je třeba splnit několik základních podmínek, jako je zabezpečení personálního obsazení, technické a organizační zajištění chodu a vedení příslušné dokumentace.

##### 3.1.1 Personální zajištění AgPZ

„Podstatou poskytování služeb PZ je nepřetržité řešení problémů, rozhodování se v náročných sociálních situacích a vyrovnání se s vysokou mírou zodpovědnosti.“ (Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, 2005, s. 60)

Pracovníci agentur by měli mít praktické zkušenosti s cílovou skupinou, se kterou se předpokládá, že budou spolupracovat. Od tohoto kritéria se odvíjejí i hlavní podmínky pro výběr vhodných pracovníků (vedoucího, pracovního konzultanta i asistenta).

Agenturu vždy řídí vedoucí, který musí splnit několik základních podmínek. Měl by mít vzdělání v humanitním oboru, minimálně středoškolské s maturitou, zpravidla je ale jeho vzdělání vyšší odborné nebo vysokoškolské. Další podmínkou je absolvování základního kurzu pro pracovní asistenty podporovaného zaměstnávání v rozsahu 120 hodin, které je akreditované MŠMT. Úkolem vedoucího agentury PZ je zajištění chodu agentury, kvality

a efektivitu služeb, technických podmínek, komunikace s úřady a zajištění administrativy ve vztahu k poskytovateli financí a příslušnému úřadu práce.

Pracovní konzultant je osoba, která poskytuje službu konkrétním uživatelům (viz. kapitola Proces podporovaného zaměstnávání). Pracovní konzultant musí mít minimálně středoškolské vzdělání s maturitou a musí být úspěšným absolventem kurzu pro pracovní asistenty PZ.

Další osobou, která může být zaměstnána jako pracovník v AgPZ, je asistent, jehož úkolem je zajišťovat doprovod uživatelů na pracoviště, úřady a na jiná místa spojená s úspěšným nalezením a udržením zaměstnání. Na asistenta nejsou kladeny žádné zvláštní nároky. Často tuto pozici vykonávají dobrovolníci a studenti odborných škol. Mnoho agentur, které mají jako výhradní cílovou skupinu například Romy, zaměstnávají také na pozici asistenta Roma, který usnadní ostatním pracovníkům přístup do komunity a potlačí jazykové i kulturní bariéry. Rovněž uživatelé k němu často přihlížejí s větší důvěrou.

Jeden zaměstnanec v agentuře může zastávat více funkcí. Není výjimkou, že vedoucí je zároveň pracovním konzultantem a asistentem v jedné osobě. Průměrný počet uživatelů, který připadá na jednoho pracovního konzultanta, je 5 až 7. Při tomto počtu uživatelů by mělo být zajištěno kvalitní poskytování služby bez předimenzování pracovního konzultanta.

Každá agentura má zajištěné metodické vedení od jiné organizace, která se podporovaným zaměstnáváním zabývá v delším časovém horizontu. Metodický vedoucí dohlíží na dodržování metodik PZ, poskytuje poradenskou a konzultační pomoc a v případě dostatečného vzdělání i supervizi.

### **3.1.2 Technické a organizační zajištění AgPZ**

K technickému zajištění agentur se především řadí vhodné prostory. Těmi se myslí především vyhovující místnost, která je pro uživatele dostupná (je v dosahu MHD, bezbariérový přístup apod.). Dále by prostory měly poskytnout dostatek soukromí k individuálním konzultacím, kdy uživatelé často pracovníkům sdělují osobní a citlivé údaje. Místnost by také měla být vybavena vhodným nábytkem (vč. uzamykatelné skříňky na osobní spisy uživatelů) a v dosahu by měly být bezbariérové toalety.



Další technické vybavení nezbytné pro provoz agentury je osobní počítač s připojením na internet (vč. softwaru), tiskárna, kopírka, telefon, mobilní telefon apod.

Organizačními prostředky se myslí především pravidelné porady pracovníků, které zajišťují vzájemnou informovanost všech členů pracovního týmu tak, aby v případě nepřítomnosti mohli být nahrazeni jiným pracovníkem a nemuselo dojít k přerušení poskytování podpory uživatelům. Dále jsou to pravidelné konzultace pracovníků s metodickým vedoucím, který dohlíží na dodržování metodik a poskytuje poradenství, supervize, školení, účasti na odborných seminářích, vzdělávacích akcích a konferencích aj.

### **3.1.3 Vedení dokumentace**

Další důležitou činností je vedení dokumentace o poskytování služeb jednotlivým uživatelům. Na základě této dokumentace je možné hodnotit kvantitu, kvalitu a efektivitu poskytování služby, dokumentace poskytuje informace o předešlé práci a metodách práce s jednotlivými klienty.

Osobní složka každého uživatele obsahuje řadu dokumentů (Smlouvu o poskytnutí služby, kopie dokladů o zdravotním stavu a dosaženém vzdělání, individuální plán, osobní profil, pracovní smlouvu, aj.). Rovněž se dokumentují průběhy všech schůzek, konzultací a telefonických rozhovorů. Vzhledem k citlivosti těchto údajů jsou všechny uchovány v uzamykatelné skřínce, do které mají přístup pouze pracovní konzultanti a vedoucí agentury.

## **3.2 Proces podporovaného zaměstnávání**

Samotná služba PZ probíhá v několika fázích, které na sebe logicky navazují.

### **3.2.1 Dojednání spolupráce a podpis dohody**

Uživatelé se o službě PZ dozvídají nejčastěji na úradech práce, správě sociálního zabezpečení, z jiných nevládních neziskových organizací, z médií a od přátel a známých. V případě, že projeví o službu zájem, a je-li v příslušné agentuře volná kapacita, se nejprve zjišťuje, zda je PZ pro uživatele vhodné (tzn. jestli je míra jeho dovedností a schopností k nalezení vhodného pracovního místa natolik malá, že potřebuje individuální podporu).

Pokud je toto splněno a zájemce o službu souhlasí se všemi okolnostmi a postupnými kroky, které PZ doprovází, může být podepsána dohoda o poskytnutí služby.

Podpisu smlouvy může předcházet podmínka poskytovatele financí, a to vystavení doporučení příslušného ÚP, pod který zájemce spadá, že je uživatel pro tuto službu vhodný.

Smlouva je písemná. Před podpisem je důkladně pročtena uživatelem a pracovním konzultantem, který objasní případné nejasnosti.

### **3.2.2 Plánování**

Prvním krokem po podepsání dohody o poskytnutí služby je plánování postupných kroků procesu PZ. Na základě rozhovorů o dosavadních zkušenostech, vzdělání, praxi, zájmech a zálibách, preferencích a představách a za přihlídnutí k různým jiným okolnostem se stanovuje individuální plán, který by měl popsat cestu a cíl procesu PZ.

Individuální plán se vyhotovuje v písemné formě a jeho náplň vytváří uživatel za pouze nezbytně nutné pomoci pracovního konzultanta. S cílem by měl být uživatel ztotožněn a měl by mu poskytnout jakýsi postup k dosažení cíle.

Individuální plán obsahuje popis současné situace a co chce uživatel změnit, představu o vhodném pracovním místě, cíl spolupráce, kroky, kterými se tohoto cíle bude dosahovat, popis rozvoje schopností a dovedností, na kterých bude uživatel společně s pracovníkem realizátora pracovat.

Pro větší ztotožnění se je plán podepsán jak uživatelem, tak pracovním konzultantem. Plán se v průběhu služby vždy pravidelně rekapituluje (přibližně jednou za tři měsíce) a v případě potřeby může být kdykoliv pozměněn.

### **3.2.3 Zprostředkování pracovního místa a nácvik dovedností**

Další částí procesu je současné vyhledávání vhodného pracovního místa, které je popsáno v individuálním plánu, a nácvik nových schopností a dovedností.

Na základě preferencí, popsaných v individuálním plánu, uživatel společně s pracovním konzultantem hledají vhodné pracovní místo.

Uživatelé zároveň nacvičují kroky spojené s vyhledáváním nových pracovních míst, jako je psaní životopisu, orientace na vývěškách ÚP, vyhledávání pracovních inzerátů v inzertních

novinách a na internetu. Dále potom telefonování, komunikace při pracovním pohovoru, orientace ve městě, nácvik trasy.

Dále uživatelé mohou s pracovním konzultantem procvičovat dovednosti, které nejsou přímo spojeny s vyhledáváním pracovního místa, jako je práce s osobním počítačem, internetem, obsluha mobilního telefonu aj.

V případě, že pracovní místo je nalezeno, může uživatel společně s pracovním konzultantem nebo asistentem nacvičovat dovednosti potřebné k vykonávání a udržení si konkrétního zaměstnání (pracovní postupy, orientace na pracovišti, nácvik trasy aj.). Tento nácvik může probíhat dle domluvy se zaměstnatelem a uživatelem buď přímo na pracovišti, a nebo v jiných prostorách.

#### **3.2.4 Podpora při uzavření pracovněprávního vztahu a následná podpora**

Podpora je poskytována i při uzavření pracovněprávního vztahu, kdy v případě, že si to uživatel přeje, je pracovní konzultant přítomen podpisu pracovní smlouvy a dohlíží na formální správnost.

Podpora je poskytována uživateli tak dlouho, až se cítí být na pracovišti stabilizován a žádnou další pomoc nepotřebuje. Podpora je snižována postupně.

V závěrečné fázi procesu může být sepsán tzv. krizový plán, který poskytne uživateli (případně i zaměstnavateli) návod, jak postupovat v případě problémů (např. koho informovat, jak reagovat aj.).

Při ukončení podpory se podepisuje Dohoda o ukončení.

#### **3.2.5 Podpora poskytovaná zaměstnavateli**

Cílem služby je vytvoření pozitivního a stabilního pracovního vztahu mezi uživatelem a zaměstnavatelem. Zaměstnávání znevýhodněných osob může zaměstnavateli přinášet řadu komplikací, které by u zdravého zaměstnance nebyl nucen řešit, proto je podpora ze strany AgPZ zaměřena i na něj.

Pracovníci agentury mohou zaměstnavateli pomoci především s vytvářením a nácvikem vhodné pracovní náplně. Mohou mu pomoci s vyřízením formalit souvisejících s vyřízením příspěvků na úpravu pracovního místa, zřízení pracovního místa a nebo

příspěvku na mzdu poskytovaných příslušným úřadem práce. Mohou pomoci s komunikací s uživatelem a jeho začleněním do kolektivu.

### 3.2.6 Doplnková podpora

Podle možností konkrétní NNO provozující agenturu existují i jiné možnosti pomoci a podpory.

Mezi ně se řadí například návštěva PC kurzů, JOB klubů (společné setkávání více uživatelů a nácvik potřebných dovedností ve skupině za vedení zkušeného lektora).

Pracovníci mohou pomoci zprostředkovat poradenství právníka, psychologa, speciálního pedagoga.

V případě zájmu uživatele napomáhají také při sjednávání rekvalifikačních kurzů a při opětovném nástupu do školských zařízení (např. dodělání si středoškolského vzdělání).

Podpora také může být poskytována nejen uživateli, ale i jeho rodině, partnerům a dalším členům sociálního zázemí.

## 3.3 Práce s konkrétními cílovými skupinami

Tato kapitola je zaměřena na konkrétní cílové skupiny, které jsou vhodné pro využívání metody PZ, a jejím úkolem je nastínit úskalí, která jsou s těmito skupinami spojena.

Využívá-li podpory vysokoškolsky vzdělaný, duševně nemocný člověk, podpora je poskytována převážně psychická, kdy leckdy stačí povzbuzení a poradenství k tomu, aby si uživatel našel zaměstnání, které mu bude plně vyhovovat. Zaměstnavatelé často o spolupráci jejich pracovníka s agenturou nevědí, tím pádem nedochází ke zbytečné stigmatizaci a nálepkování. Klienti využívají především poradenství (např. jak se zachovat v situacích, které na pracovišti vznikají) a preferují vypracování „krizových plánů“ na možné problémy, které se mohou vyskytnout, tak aby na ně byli připraveni a věděli, jak se zachovat, aby o zaměstnání nepřišli.

Práce s lidmi s mentálním postižením se výrazně odlišuje. Tito uživatelé často ještě nikdy nepracovali, proto ani nemají představu o vhodném zaměstnání, a nebo naopak je jejich představa natolik nereálná, že je třeba nejdříve věnovat dostatek času tomu, aby si uvědomili, co chtějí a můžou dělat. Vše probíhá formou uzpůsobenou mentální úrovni klienta, kdy jsou například sehrávány scénky, co které zaměstnání obnáší, tak, aby měl

uživatel možnost uvědomit si, co pro něj bude nejvhodnější. Dále je pracováno na tom, aby byl uživatel schopný najít si vhodný inzerát, zatelefonovat zaměstnavateli, domluvit si pohovor a podobně. Je-li třeba, vše je s ním nacvičováno, na vše se připravuje. Na rozdíl od uživatelů s duševním onemocněním u občanů s mentálním postižených často zaměstnavatel o podpoře agentury ví, jelikož je uživatel do zaměstnání zpravidla doprovázen, a často je mu poskytována i asistence přímo na pracovišti tak, aby se vše naučil, cítil se dobře v cizím prostředí a svým častým vyptáváním nerušil ostatní pracovníky.

U uživatelů sociálně vyloučených a se zdravotním postižením je opět služba zaměřena na jejich specifické potřeby tak, aby jim byla pomoc poskytována skutečně pouze v tom, v čem potřebují, a byli dostatečně motivováni.

Podporované zaměstnávání není služba, která zájemcům najde práci podle jejich představ. Naopak. Konkrétní zaměstnání si hledá uživatel sám, za pouze nezbytně nutné podpory pracovního konzultanta, který plní spíše funkci jakéhosi poradce, průvodce a psychické podpory a zasahuje teprve v případě, že je jeho pomoc nezbytná. Tato služba maximálně otvírá prostor pro růst sebevědomí a vlastní rozhodnutí. Uživatelé si zaměstnání o to víc váží, čím více se zasadili o jeho nalezení.

## II. PRAKTICKÁ ČÁST

## 4 VÝZKUM

K výzkumnému projektu bylo zvoleno prostředí Zlínského kraje, kde jsou k 1. 1. 2008 provozovány čtyři agentury podporovaného zaměstnávání. Agentury ve Zlíně, Vsetíně, Uherském Hradišti a Valašském Meziříčí.

První tři jmenované agentury (ve Zlíně, Vsetíně a Uherském Hradišti) vznikly v rámci realizace projektu „Jdeme do práce“, který je spolufinancován evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky. Jejich provoz je zajišťován od prosince roku 2005. Čtvrtá agentura vznikla v dubnu roku 2006 v rámci projektu Agentura podporovaného zaměstnávání, rovněž spolufinancovaného evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.

Po dobu fungování těchto agentur se na ně k 1. 1. 2008 obrátilo 421 zájemců o službu. U 175 uživatelů splnila podpora svůj cíl – uživatelé si našli vhodné zaměstnání, které vyhovuje jejich potřebám a schopnostem, a jsou na těchto místech stabilizováni.

### 4.1 Vymezení cílů výzkumu

Cílem výzkumu je zmapování a popis poskytování služby PZ ve Zlínském kraji, zjištění struktury uživatelů služby, jejich dosavadní zkušenosti s pracovním uplatněním a subjektivní hodnocení služby uživateli PZ.

#### 4.1.1 Stanovení výzkumných otázek

V souvislosti s předmětem zkoumání – tedy s problematikou poskytování služby podporovaného zaměstnávání ve Zlínském kraji, bylo stanoveno několik výzkumných otázek:

- Jaká je struktura uživatelů sociální služby podporovaného zaměstnávání ve Zlínském kraji?
- Jaké jsou předešlé zkušenosti se zaměstnáním a hledáním si zaměstnání nynějších uživatelů služby PZ?
- Jaký je přínos podporovaného zaměstnávání pro uživatele?
- Jak je služba PZ hodnocena uživateli?

## 4.2 Vymezení výzkumného postupu

Vzhledem k charakteru výzkumných otázek byl zvolen kvantitativní způsob výzkumu, který nám umožní objektivní vyhodnocení výzkumu.

### 4.2.1 Volba výzkumných metod

Jako výzkumná metoda byl zvolen strukturovaný dotazník (viz příloha č. 1). Tato forma byla zvolena záměrně, především pro svou anonymitu, jelikož pracuje s citlivými informacemi o respondentech. Otázky v dotazníku jsou uzavřené, polouzavřené i otevřené.

Dotazník byl rozdělen do tří oddílů podle toho, co bylo cílem šetření dotazníku.

Tento byl jednotlivým respondentům předán jejich pracovním konzultantem příslušné agentury PZ. Každému respondentovi byla nabídnuta pomoc při vyplnění dotazníku.

### 4.2.2 Výběr sledovaného souboru

Dotazníkové šetření bylo provedeno ve všech agenturách podporovaného zaměstnávání ve Zlínském kraji (ve Zlíně, Vsetíně, Uherském Hradišti a Valašském Meziříčí). Kapacita jednotlivých agentur je omezena a vždy pracují pouze s omezeným počtem uživatelů. Do každé agentury tedy bylo předáno 25 dotazníků, které byly rozdány všem klientům, kteří aktuálně využívali služby podporovaného zaměstnávání.

### 4.2.3 Vyhodnocení kvantitativního výzkumu pomocí grafického znázornění

Z celkového počtu 100 dotazníků bylo řádně vyplněno 81 dotazníků, které byly využity ke zpracování výsledku šetření. Výzkum byl zpracován z celkového počtu respondentů ze všech agentur ve Zlínském kraji (jednotlivé výsledky za konkrétní agentury jsou k nahlédnutí v příloze II. Tabulky ke grafům).

Každá z otázek dotazníku byla analyzována zvlášť. U většiny z otázek byly spočítány absolutní a relativní četnosti (první číslo v grafu uvádí absolutní četnost, druhé číslo v grafu uvádí relativní četnost). U zbylých otázek byla znázorněna četnost odpovědí respondentů.

Výzkum byl vyhodnocen pomocí grafického znázornění v tabulkách a grafech (MS Excel) s doprovodem slovních vyjádření.



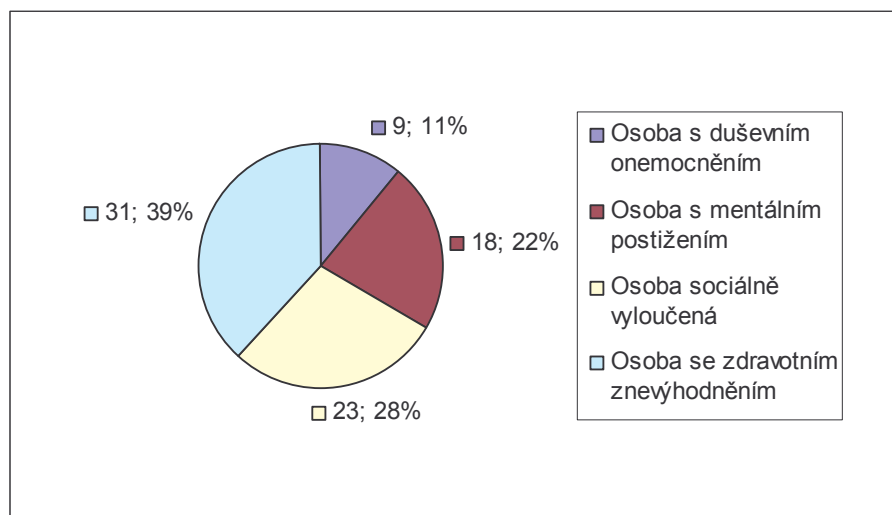
### 4.3 Vyhodnocení výzkumu pomocí grafického znázornění

#### 4.3.1 Struktura uživatelů PZ ve Zlínském kraji

První část dotazníku byla zaměřena k zjištění struktury uživatelů služby podporovaného zaměstnávání ve Zlínském kraji.

Součástí šetření bylo zjištění druhu znevýhodnění jednotlivých uživatelů služby. Vzhledem k citlivosti této otázky a obavám z případné neobjektivnosti ze strany uživatelů, byl tento dotaz zodpovězen nikoliv respondentem samotným, ale jeho pracovním konzultantem, který s uživatelem dlouhodobě spolupracuje, a tudíž má o druhu postižení respondenta objektivní představu.

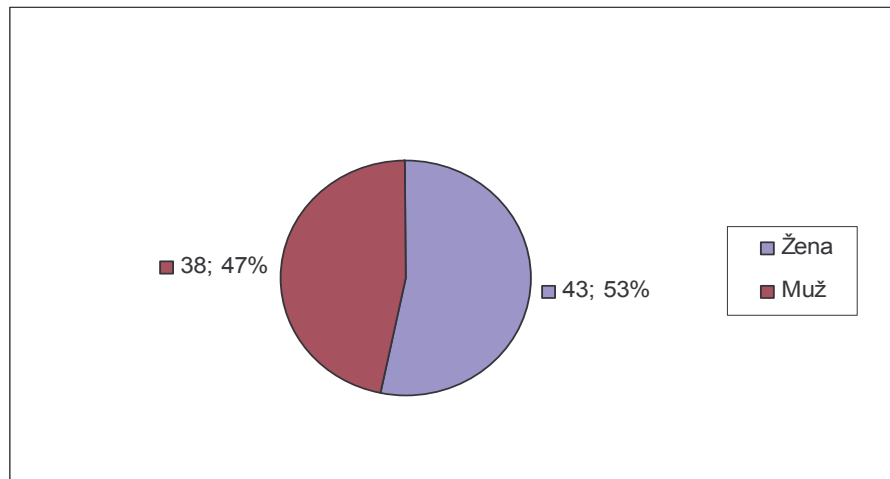
Z šetření vyplývá, že nejvýraznější skupinou jsou uživatelé se zdravotním znevýhodněním (39 % respondentů), druhou nejvíce zastoupenou skupinou jsou lidé s mentálním postižením (28 %) a dále osoby sociálně vyloučené (22 %). Osoby s duševním onemocněním tvoří nejmenší poměrnou část uživatelů (11 %).



Obr.: 1 Rozdělení uživatelů podle druhu znevýhodnění

**Otázka č. 1 – Jaké je Vaše pohlaví?**

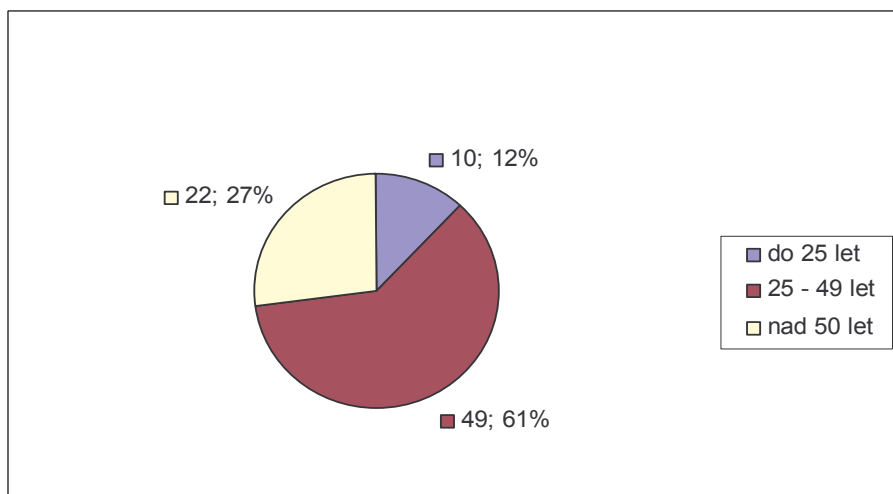
Ve Zlínském kraji k 1. 1. 2008 využívá služby PZ 43 žen (53 % z celkového počtu uživatelů) a 38 mužů (47 %). Z toho vyplývá, že zastoupení podle pohlaví uživatelů je rovnoměrné.



Obr.: 2 Pohlaví uživatelů

**Otázka č. 2 – Do které věkové kategorie patříte?**

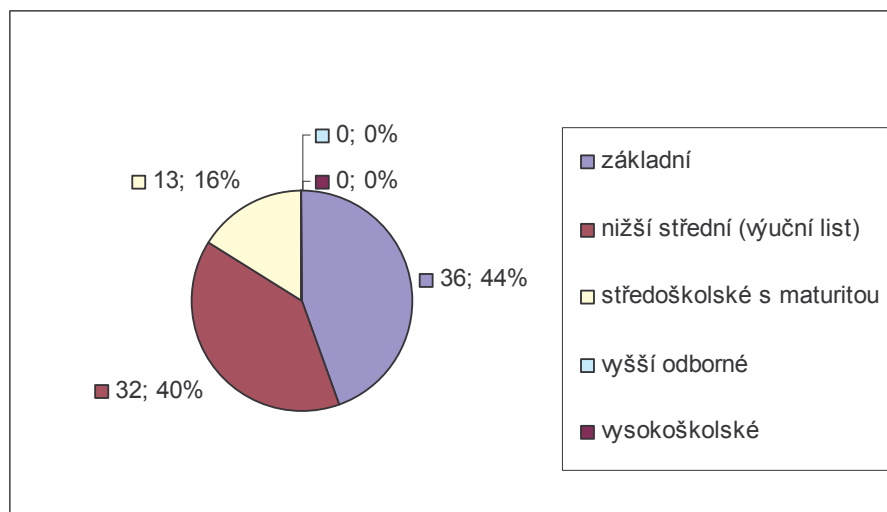
Z grafu – z rozdělení uživatelů podle věkové struktury je patrné, že největší skupinu klientů tvoří věková skupina od 25 do 49 let (61 % respondentů). Nejméně je zastoupena skupina ve věku do 25 let (12 % respondentů). Uživatelé nad 50 let jsou zastoupeni 27 %.



Obr.: 3 Věková kategorie uživatelů

**Otázka č. 3 - Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?**

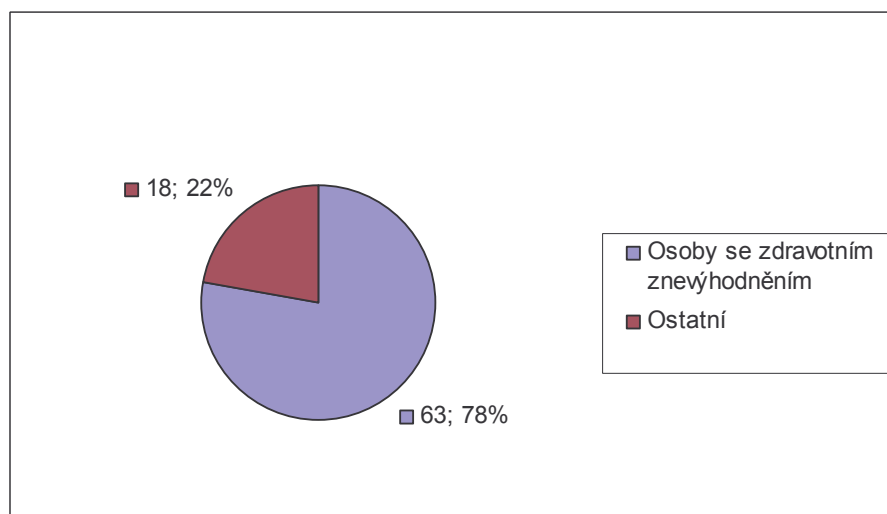
Naprostá většina respondentů se řadí ke skupině obyvatelstva s nižším vzděláním. Největší část uživatelů uvádí jako nejvyšší dosažené vzdělání základní (44 %) a nižší střední – učební obor (40 %). Klienti se středoškolským vzděláním tvoří 16 % výzkumného vzorku. Vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání nemá žádný z klientů PZ ve Zlínském kraji.



Obr.: 4 Nejvyšší dosažené vzdělání

**Otázka č. 4 - Jste osoba se zdravotním znevýhodněním?**

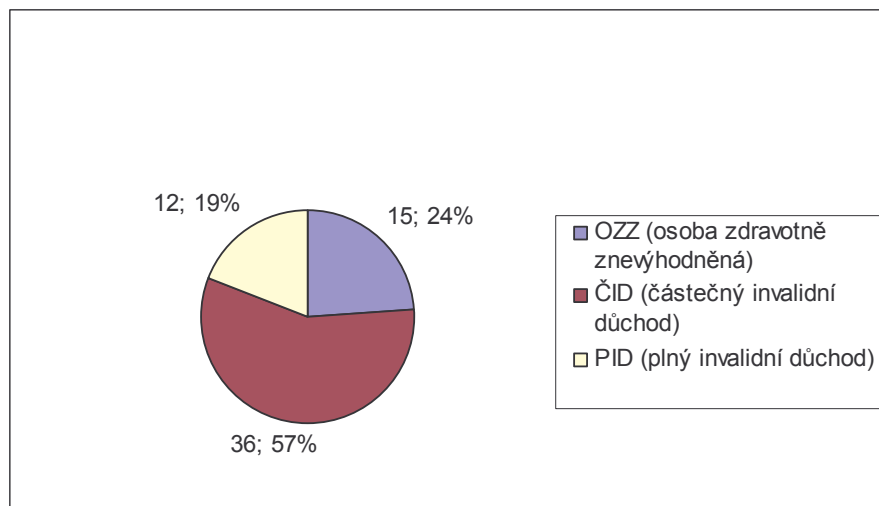
Naprosté většině uživatelů je přiznán status osoby se zdravotním znevýhodněním (78 % respondentů).



Obr.: 5 Uživatelé s přiznaným statusem OZZ

***Pokud ano, jaký druh zdravotního znevýhodnění je Vám přiznán?***

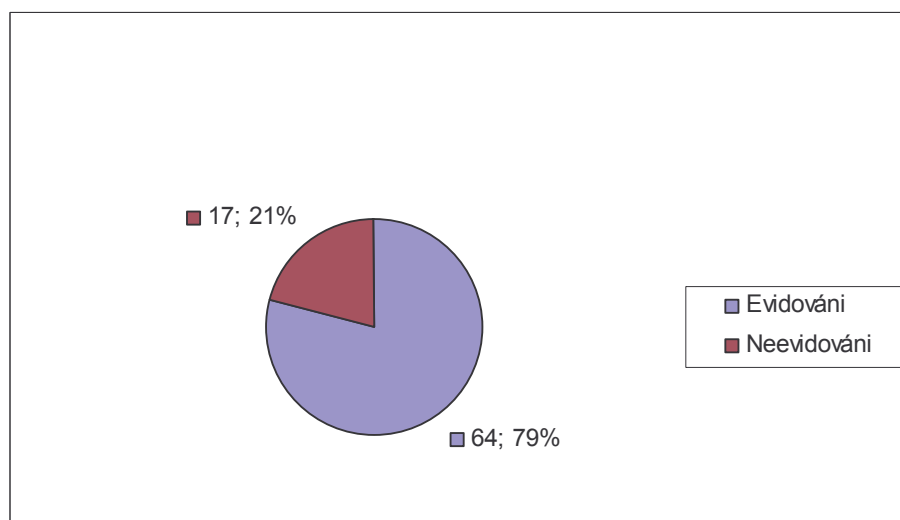
Většina respondentů je poživatelé invalidního důchodu. Částečný invalidní důchod pobírá 57 % respondentů, na plný invalidní důchod má nárok 24 % respondentů z celkového počtu uživatelů se statusem OZZ.



*Obr.: 6 Rozdělení uživatelů podle druhu zdravotního znevýhodnění*

**4.3.2 Dosavadní zkušenosti se zaměstnáním a hledáním si zaměstnání nynějších uživatelů služby PZ*****Otázka č. 5 - Jste evidován(a) na úřadě práce?***

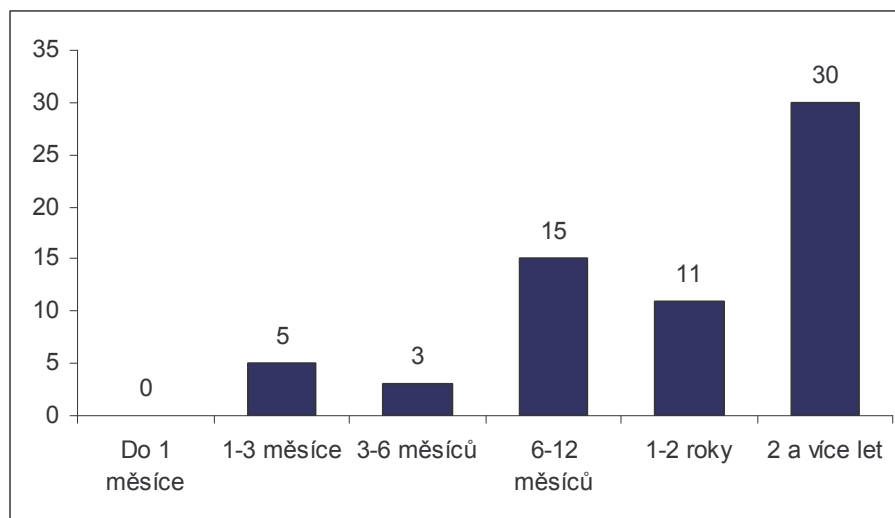
Velká část uživatelů PZ ve Zlínském kraji je evidována na úřadě práce (79 % respondentů).



*Obr.: 7 Evidence uživatelů PZ na úřadě práce*

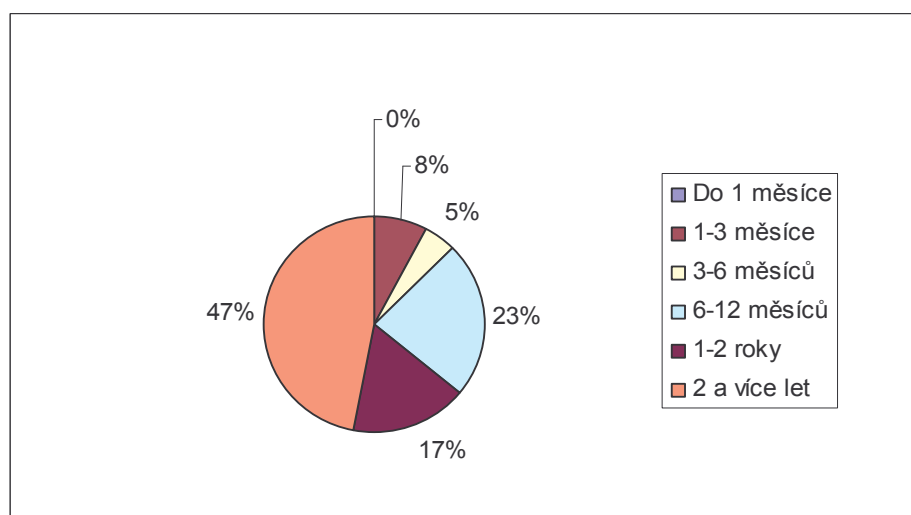
*Pokud ano, jak dlouho?*

Respondenti, pokud jsou v evidenci příslušného ÚP, jsou obvykle dlouhodobě evidovaní.



*Obr.: 8 Délka evidence na ÚP dle počtu jednotlivých uživatelů*

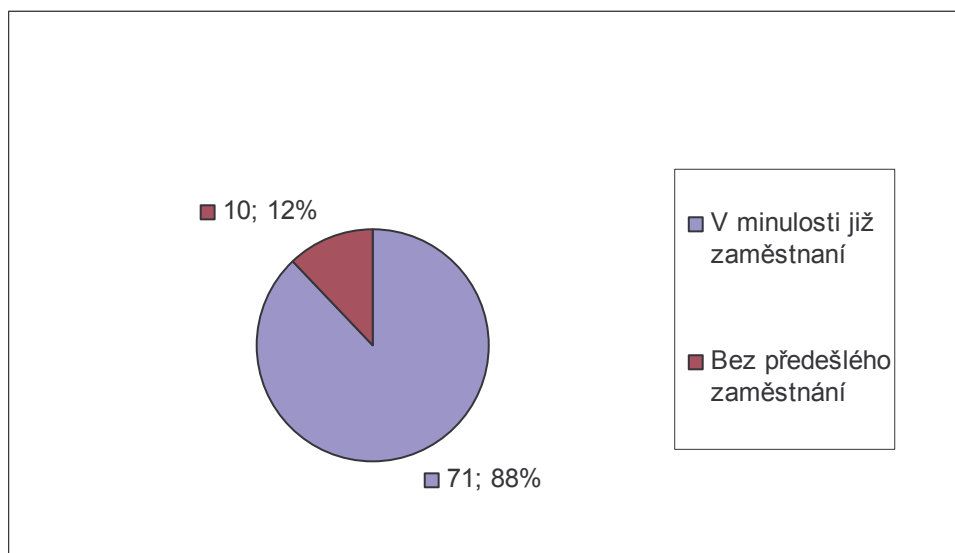
Za dlouhodobě nezaměstnané se dá pokládat celkem 87 % uživatelů PZ ze všech evidovaných respondentů na ÚP. ( 6 – 12 měsíců je v evidenci 23 % respondentů, 1- 2 roky je evidováno 17 % respondentů a 2 a více let je v registru ÚP 47 % respondentů).



*Obr.: 9 Délka evidence jednotlivých uživatelů na ÚP  
– procentuální hodnoty*

**Otázka č. 6 - Byl(a) jste před vstupem do agentury podporovaného zaměstnávání někdy zaměstnán(a)?**

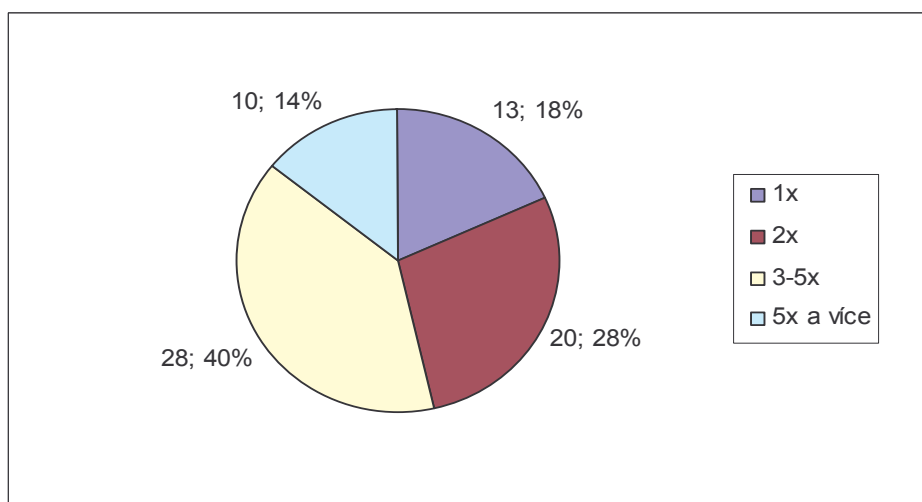
Většina uživatelů má předešlé pracovní zkušenosti (88 % respondentů), menší část nikdy zaměstnána nebyla (12 %).



Obr.: 10 Předchozí zaměstnanost uživatelů před vstupem do agentury PZ

**Pokud ano, kolikrát ?**

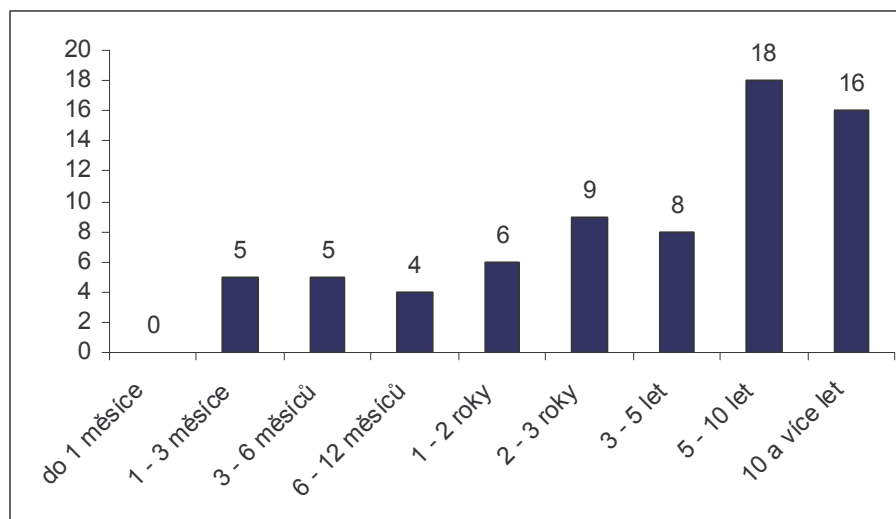
Graf č. 11 znázorňuje počet zaměstnání jednotlivých uživatelů před začátkem využívání pomoci PZ. Uživatelé vystřídali během života nejčastěji tři až pět zaměstnání (40 % respondentů). 20 % respondentů mělo během života dvě zaměstnání. 18 % bylo zaměstnáno jedenkrát a 14 % uživatelů mělo pět a více zaměstnání.



Obr.: 11 Četnost předešlých zaměstnání jednotlivých uživatelů

**Otázka č. 7 - Pokud ano, jak dlouho trvalo Vaše nejdelší zaměstnání?**

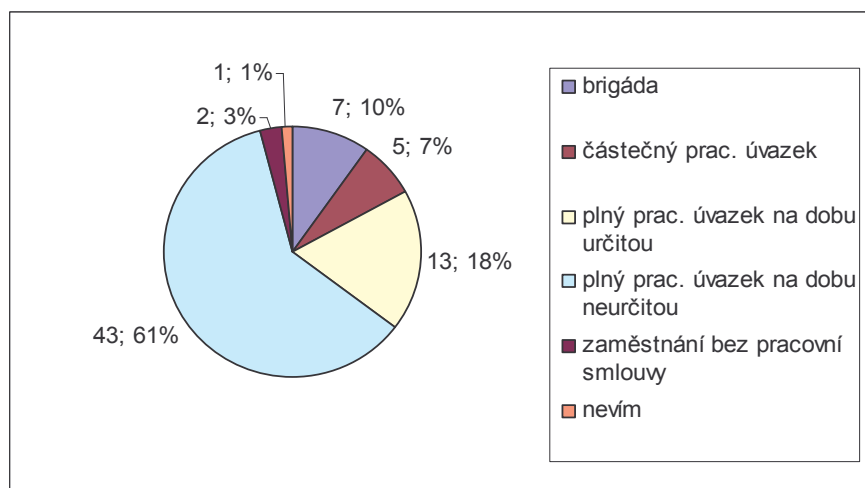
Graf č. 12 znázorňuje délku trvání nejdelšího pracovního poměru (v případě, že byl uživatel zaměstnán). Z tohoto přehledu vyplývá, že uživatelé obvykle setrvávají na pracovním místě dlouhodobě.



Obr.: 12 Doba trvání nejdelšího pracovního poměru

**Otázka č. 8 - Pokud jste dříve pracoval(a), o jaký druh pracovního poměru se obvykle jednalo?**

Uživatelé byli nejčastěji zaměstnání na plný pracovní poměr na dobu neurčitou (61 % respondentů), dále potom na plný pracovní poměr na dobu určitou (18 % respondentů). Brigádně bylo zaměstnáno 10 % respondentů, na částečný úvazek pracovalo 7 % respondentů. 3 % respondentů pracovalo bez pracovní smlouvy (tzv. „na černo“) a 1% uživatelů neví, o jaký druh pracovního poměru se jednalo.



Obr.: 13 Druhy pracovních poměrů jednotlivých uživatelů

**Otázka č. 9 - Na jaké pracovní pozici jste obvykle pracoval(a)?**

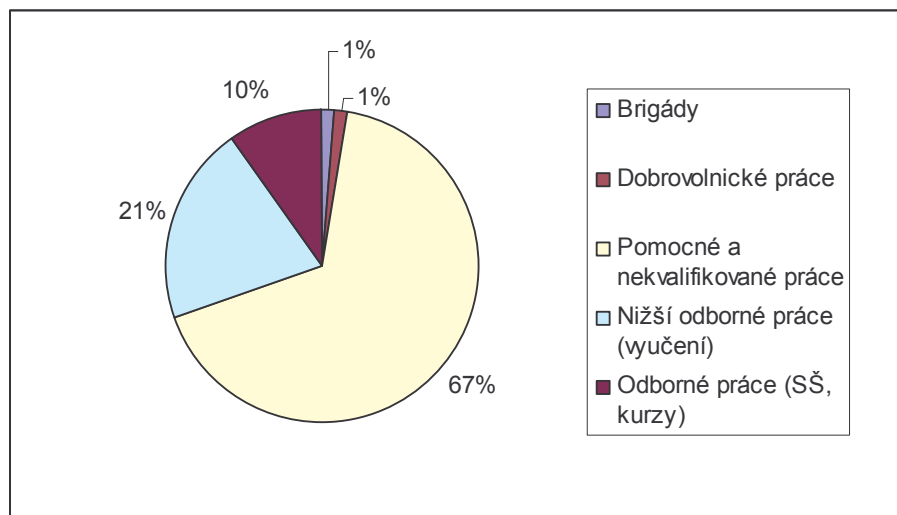
Otázka z dotazníku č. 9 byla otevřená a uživatelé měli možnost libovolně popsat předešlé zaměstnání. Výsledky tohoto šetření jsou znázorněny v tabulce č. 1

<b>Obvyklé pracovní zařazení uživatelů (před nástupem do AgPZ)</b>			
Požadavky na odbornost	Pracovní náplň	Celkem	Celkem dle odbornosti
Brigády	bez bližší specifikace	1	1
Dobrovolnické práce	telefonistka - dobrov. centrum	1	1
Pomocné a nekvalifikované práce	bez bližší specifikace	23	48
	úklidové práce	12	
	balení zboží, pomocný skladník	3	
	pomocný dělník v čalounictví	1	
	pomocný zdravotnický personál	1	
	závozník	3	
	ostraha, hlídání objektů	2	
	pomocné práce v prádelně	1	
	pomocné zednické práce	2	
	Nižší odborné práce (vyučení)	dělník - vrtař	
dělník - frézař		1	
dělník - obuvník		1	
dělník - stolař, dřevovýroba		1	
zámečnick		3	
soustružník		1	
kuchař, kuchařka, cukrář		4	
švadlena		2	
Odborné práce (SŠ, kurzy)		pracovník na poštovní přepážce	1
	vedoucí pošty	1	
	administrativní pracovník	2	
	účetní	1	
	odborný redaktor	1	
	masér	1	

Tab.: 1 Obvyklé pracovní zařazení uživatelů před nástupem do AgPZ

Pro větší názornost je procentuální znázornění v grafu č. 14 (rozdělení dle kategorií požadované odbornosti). Z něj je zřejmé, že naprostá většina uživatelů vykonávala práce pomocné a nekvalifikované (67 % respondentů).



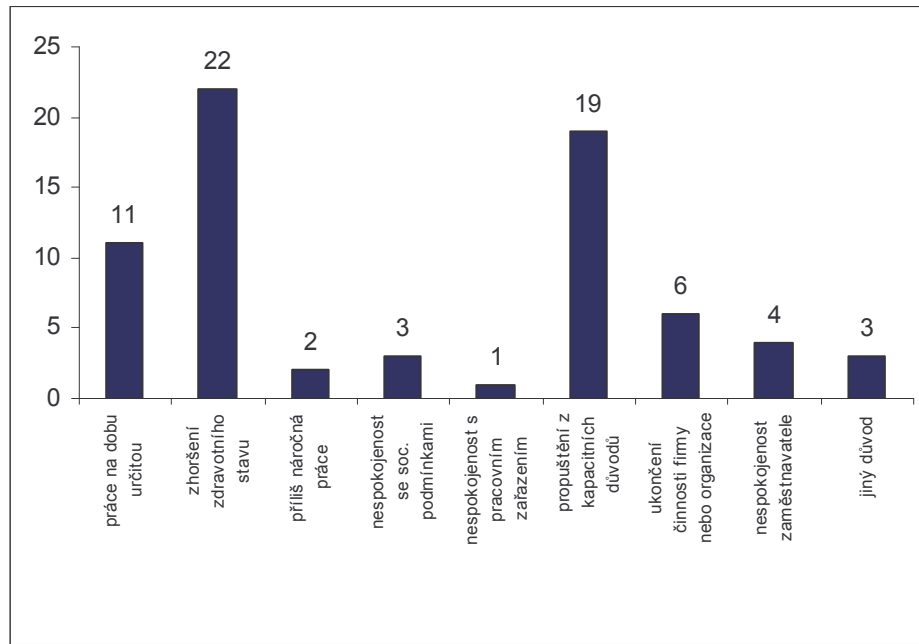


Obr.: 14 Obvyklé pracovní zařazení před nástupem do AgPZ  
– rozdělení dle odbornosti

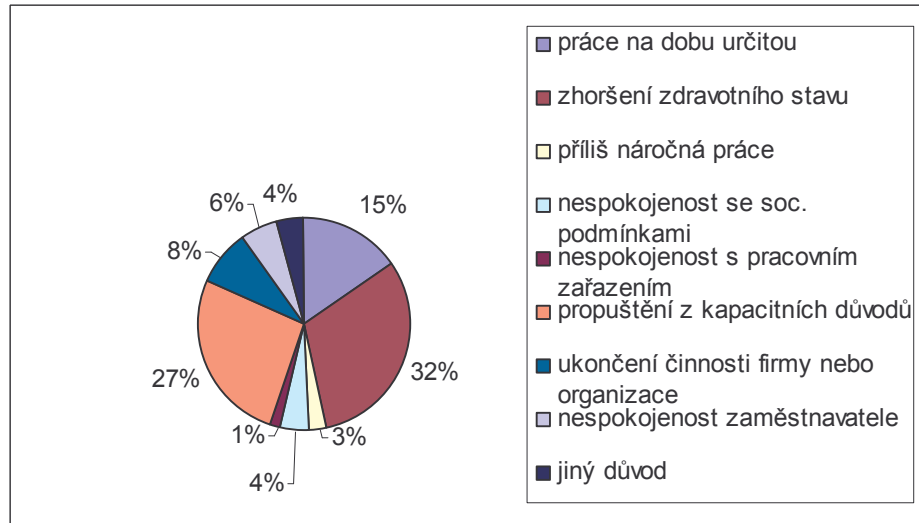
#### Otázka č. 10 - Proč byl pracovní poměr zpravidla ukončen?

Pracovní poměry byly nejčastěji ukončeny z důvodu změny zdravotního stavu (32 %), druhým nejčastěji uváděným důvodem bylo propuštění z kapacitních důvodů (27 %). Ukončení pracovního poměru z důvodu neprodloužení pracovní smlouvy na dobu určitou uvádí 15 % respondentů. 8 % respondentů jako důvod ukončení zaměstnání uvádí krach firmy, 6 % respondentů bylo propuštěno z důvodu nespokojenosti zaměstnavatele. 4% respondentů jako důvod pro ukončení uvádí nespokojenost se sociálními podmínkami, 2% respondentů ukončili pracovní poměr z důvodu příliš náročné práce a pouze 1% respondentů nebylo spokojeno s pracovním zařazením. Jiný důvod uvádí 4% respondentů.

Pro větší přehlednost byly znázorněn graf s absolutní a graf s relativní četností zvlášť.



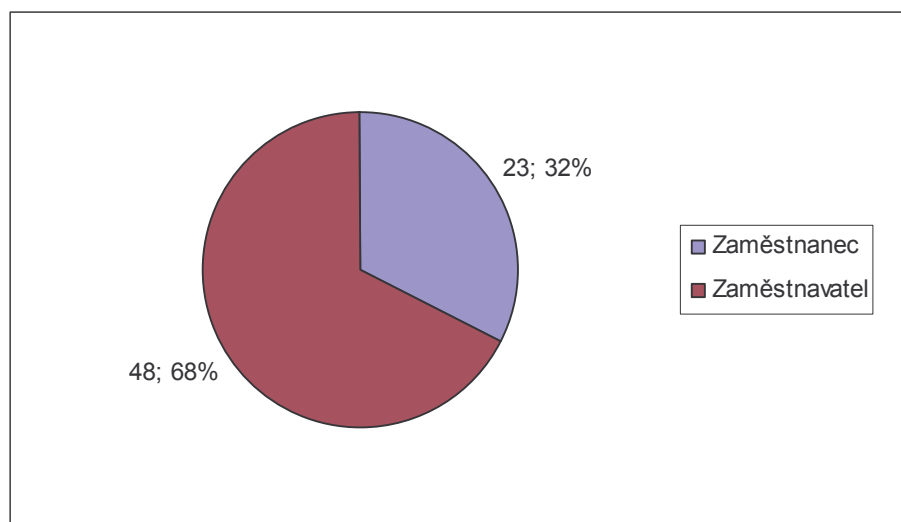
Obr.: 15 Obvyklé důvody k ukončení pracovního poměru



Obr.: 16 Obvyklé důvody k ukončení pracovního poměru – relativní hodnota

**Otázka č. 11 - Kým byl zpravidla pracovní poměr ukončen?**

Pracovní poměr byl z velké části ukončen ze stany zaměstnavatele ( v 68 %).

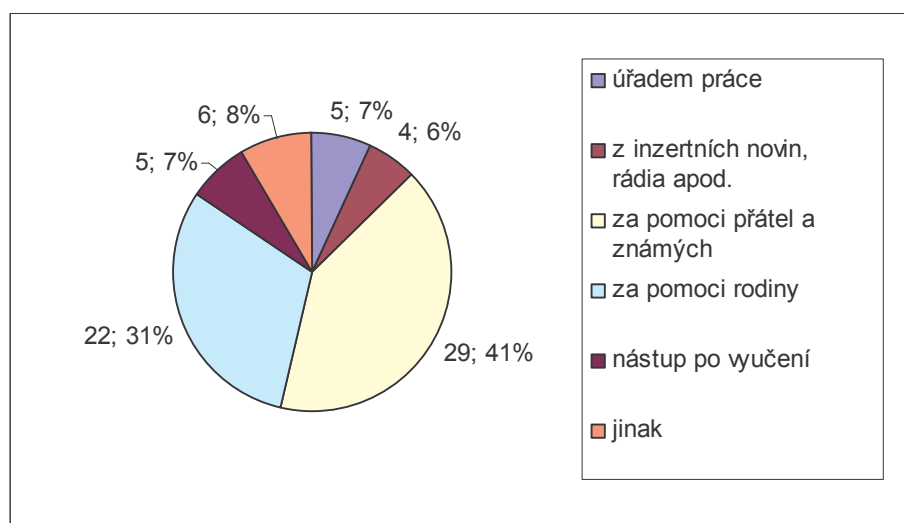


Obr.: 17 Rozdělení dle strany, která ukončila pracovní poměr

**Otázka č. 12 - Jak jste si pracovní poměr obvykle našel(a)?**

Graf č. 18 nám znázorňuje obvyklé způsoby hledání zaměstnání respondentů před nástupem do AgPZ.

Největší podíl respondentů si pracovní uplatnění našel za pomoci přátel a známých (41 %) a za pomoci rodiny (31 %). Část respondentů nastoupila do zaměstnání, kde proběhlo jejich vyučení (7 %), úřad práce byl nápomocen 7 % uživatelů a 6 % respondentů si našlo práci z inzertních novin nebo rádia. 8 % uvádí jiný způsob.



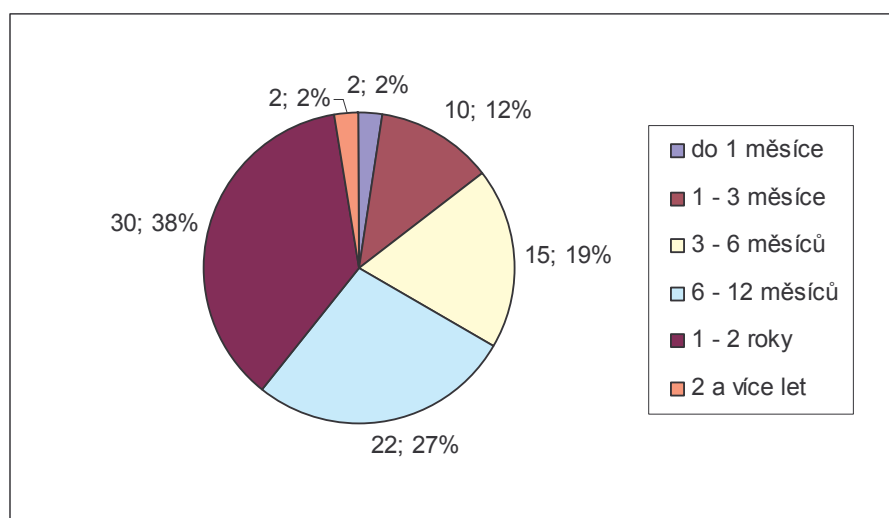
Obr.: 18 Obvyklý způsob nalezení pracovního poměru

### 4.3.3 Přínos PZ a subjektivní hodnocení PZ uživateli

#### *Otázka č. 13 - Jak dlouho využíváte pomoci agentury podporovaného zaměstnávání?*

Graf č. 19 znázorňuje délku využívání podpory AgPZ jednotlivými uživateli ve Zlínském kraji. Z grafu je patrné, že většina respondentů využívá pomoci dlouhodobě.

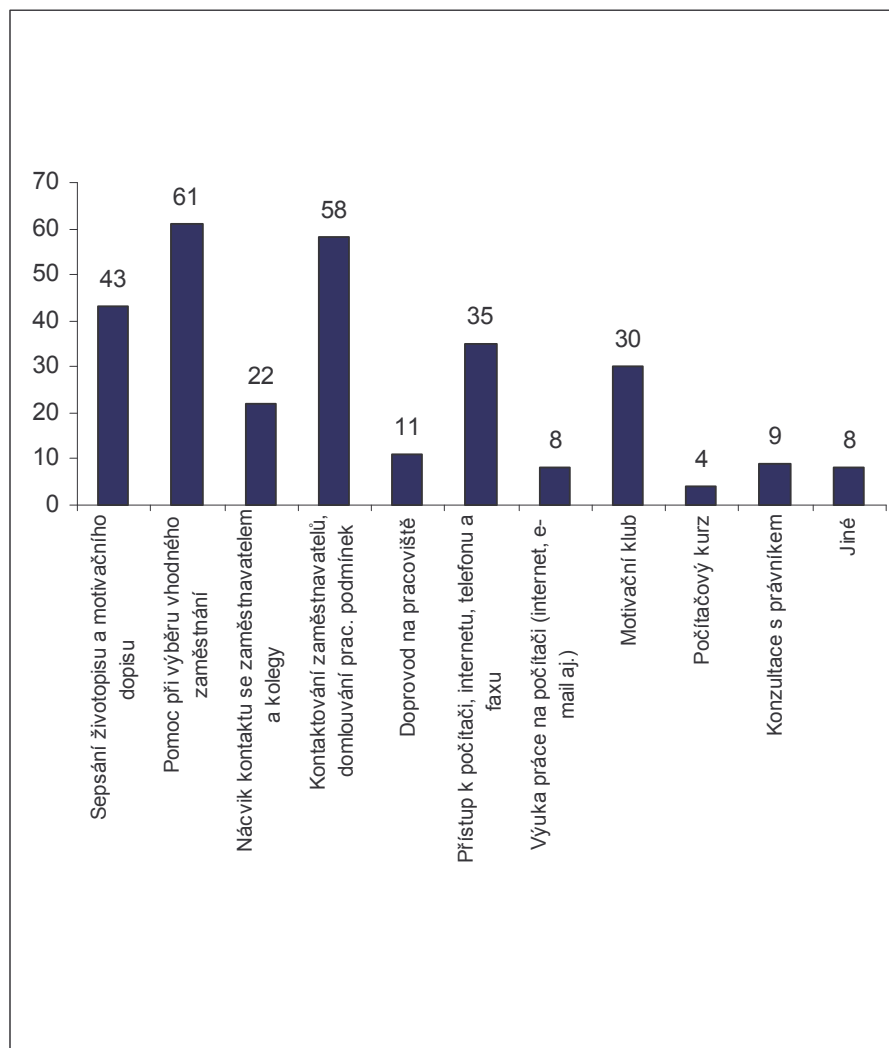
38 % respondentů 1 – 2 roky, 27 % respondentů 6 – 12 měsíců, 19 % respondentů 3 – 6 měsíců.



Obr.: 19 Délka využívání pomoci AgPZ

#### *Otázka č. 14 - Co považujete za největší přínos agentury pro Vaši osobu?*

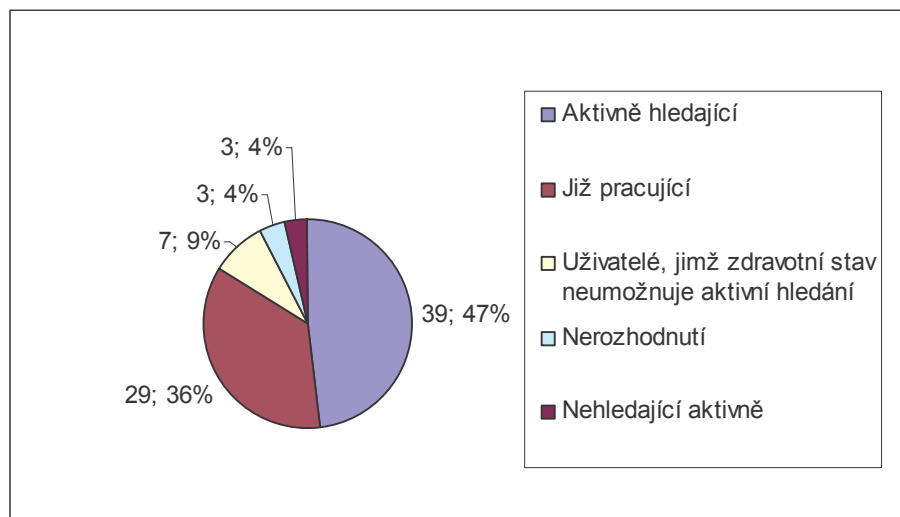
V otázce v čem spatřují uživatelé největší přínos služby podporovaného zaměstnávání, mohli uživatelé zatrhnout více možností tak, aby bylo zjištěno, které ze specifíků PZ je hodnoceno za nejpřínosnější. Dle grafu č. 20 je zřetelné, že nejpozitivněji uživatelé hodnotí poradenství formou pomoci výběru vhodného zaměstnání, dále kontaktování zaměstnavatelů a domlouvání pracovních podmínek a sepsání životopisu a motivačního dopisu.



Obr.: 20 Formy pomoci považované uživateli za nejpřínosnější

**Otázka č. 15 - Hledáte si nyní aktivně zaměstnání?**

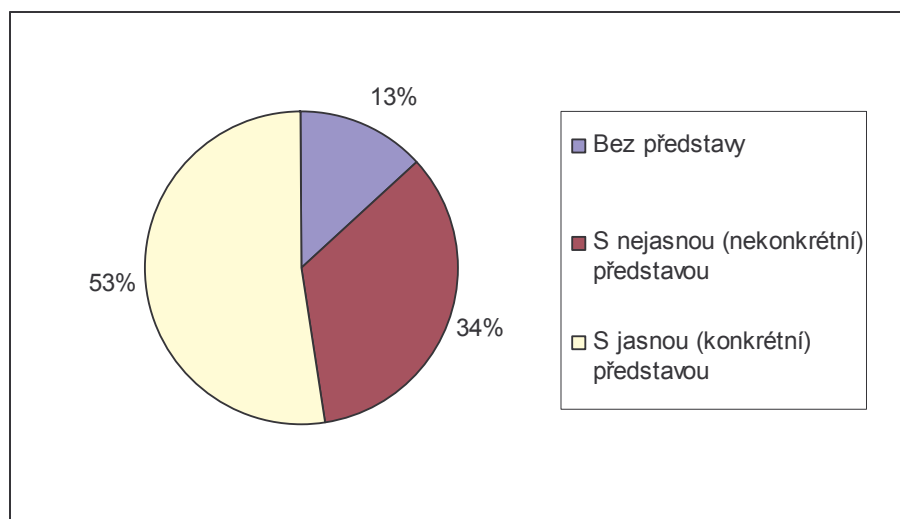
Na otázku: „Hledáte si nyní aktivně zaměstnání?“ odpovědělo 47 % respondentů že ano, 36 % dotazovaných respondentů již pracuje a 9 % uživatelů nemůže aktivně zaměstnání vyhledávat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu. Shodně 4 % respondentů zaměstnání nehledají a nebo nejsou rozhodnuta.



Obr.: 21 Rozdělení uživatelů dle přístupu k hledání nového zaměstnání

#### Otázka č. 16 - Jakou pracovní pozici byste rád vykonával(a)?

Otázka č. 16 byla otevřená. Respondenti měli možnost co nejkonkrétněji popsat představy vhodného zaměstnání. Z procentuálního znázornění vyplývá, že většina uživatelů má ucelenou představu o svém budoucím zaměstnání (53 %). Menší část respondentů má představu pouze nejasnou – nekonkrétní (34 %). Nejmenší část uživatelů nemá představu žádnou (13 %) a na otázku odpověděli nejčastěji nevim.



Obr.: 22 Představa o vhodném pracovním uplatnění

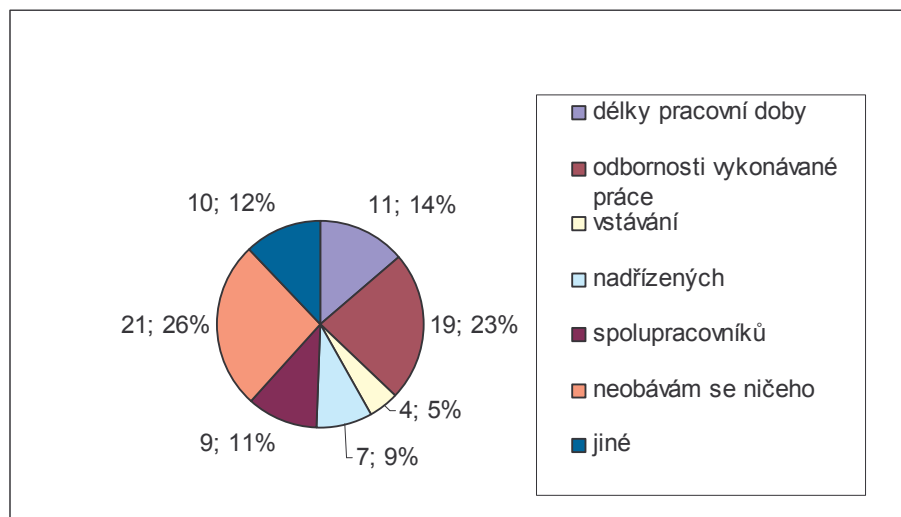
V tabulce č. 2 jsou konkrétní pracovní představy znázorněny. Respondenti s nejasnou představou specifikovali vhodné zaměstnání nejčastěji jako jednoduchou, pomocnou, manuální práci. Respondenti s jasnou a ucelenou představou volili nejčastěji zaměstnání nevyžadující odbornost a praxi. Mezi konkrétními pracovními zařazeními se nejčastěji objevovali pomocné a dělnické profese, práce ve službách a úklidové práce.

Představa uživatelů o vhodném pracovním uplatnění			
		Celkem	Celkem - dle konkrétnosti představy
Bez představy	-	11	11
S nejasnou (nekonkrétní) představou	manuální / dělnická práce	6	28
	lehká práce	9	
	pomocné práce	7	
	práce odpovídající mému zdravotnímu stavu	2	
	práce "pro lidi"	1	
	výtvarná práce	1	
	psychicky nenáročná práce (bez stresu)	1	
	práce v kultuře	1	
S jasnou (konkrétní) představou	práce v technických službách	1	43
	vrátný	2	
	masér	2	
	pomocné práce v kuchyni	3	
	práce v soc. službách, zdravotnictví, NNO	6	
	telefonista	1	
	kuchařka	1	
	pokojská, pradlena	1	
	pomocné práce v hotelu	1	
	prodavač(ka)	4	
	dělník ve dřevovýrobě	2	
	úklidové práce	7	
	administrativní práce	1	
	automechanik	1	
	práce v zahradnictví	1	
	řidič	2	
	lísař	1	
	údržbář, domovník	1	
	recepční	1	
	švadlena, šička	2	
	účetní	1	
balič(ka) masa	1		

Tab.: 2 Představa uživatelů o vhodném pracovním uplatnění

#### Otázka č. 17 - Čeho se u nového zaměstnání nejvíce obáváte?

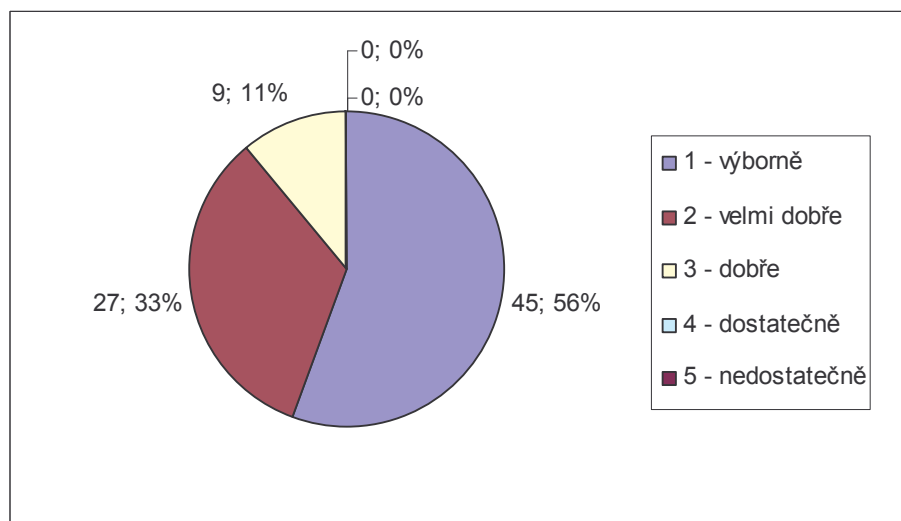
Největší část uživatelů PZ nepocítují žádné obavy spojené s nástupem do nového zaměstnání (26 %), 23 % respondentů se obává odbornosti vykonávané práce, 14 % délky pracovní doby, 11 % kontaktu se spolupracovníky, 9 % nadřízených, 5 % vstávání. 12 % uživatelů pocítuje jiné obavy.



Obr.: 23 Rozdělení uživatelů dle obav spojených s nástupem do zaměstnání

#### Otázka č. 18 - Jak byste oznámkoval přínos agentury pro Vaši osobu?

Otázka č. 18 byla zaměřena na subjektivní hodnocení poskytované služby uživateli, přičemž 56 % uživatelů hodnotilo známkou 1 – výborně, 33 % uživatelů známkou 2 – velmi dobře a 11 % uživatelů známkou 3 – dobře. Hodnocení 4 a 5 nebylo zvoleno žádným z uživatelů.



Obr.: 24 Hodnocení služeb AgPZ uživateli



#### 4.4 Shrnutí výsledků výzkumu

Služby podporovaného zaměstnávání k 1. 1. 2008 ve Zlínském kraji aktuálně využívalo 81 uživatelů, z toho 53 % žen, 47 % mužů (*Obr.: 2*). Největší část respondentů se řadí k věkové skupině od 25 do 49 let - 61 % (*Obr.: 3*).

Z šetření vyplývá, že nejvýraznější skupinou jsou uživatelé se zdravotním znevýhodněním - 39 % respondentů, druhou nejvíce zastoupenou skupinou jsou lidé s mentálním postižením - 28 % a dále osoby sociálně vyloučené - 22 %. Osoby s duševním onemocněním tvoří nejmenší poměrnou část uživatelů - 11 % (*Obr.: 1*).

Celkem 84 % respondentů se řadí ke skupině obyvatelstva s nižším vzděláním. Největší část uživatelů uvádí jako nejvyšší dosažené vzdělání základní (44 %) a nižší střední – učební obor (40 %). Klienti se středoškolským vzděláním tvoří 16 % výzkumného vzorku. Vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání nemá žádný z klientů PZ ve Zlínském kraji (*Obr.: 4*).

78 % uživatelů je přiznán status osob se zdravotním znevýhodněním - OZZ (*Obr.: 5*), z čehož částečný invalidní důchod pobírá 57 % respondentů, na plný invalidní důchod má nárok 24 % respondentů (*Obr.: 6*).

79 % uživatelů je v registraci úřadu práce (*Obr.: 7*), z nich se dá za dlouhodobě nezaměstnané pokládat celkem 87 % uživatelů. 6–12 měsíců je v evidenci 23% respondentů, 1-2 roky je evidováno 17 % respondentů a 2 a více let je v registru ÚP 47% respondentů (*Obr.: 9*).

Většina uživatelů (88 %) byla před vstupem do agentury PZ zaměstnána (*Obr.: 10*). Uživatelé vystřídali během života nejčastěji tři až pět zaměstnání - 40 % respondentů (*Obr.: 11*), obvykle setrvalo na pracovním místě dlouhodobě, tedy 5 a více let (*Obr.: 12*). Nejčastěji se jednalo o pracovní poměr na dobu neurčitou - 61 % respondentů (*Obr.: 13*). Naprostá většina uživatelů vykonávala práce pomocné a nekvalifikované - 67 % respondentů (*Obr.: 14*). Pracovní poměry byly nejčastěji ukončeny z důvodu změny zdravotního stavu - 32 %, druhým nejčastěji uváděným důvodem bylo propuštění z kapacitních důvodů - 27 % (*Obr.: 16*). Pracovní poměr byl z velké části ukončen ze strany zaměstnavatele, a to v 68 % (*Obr.: 17*).

Největší podíl respondentů si pracovní uplatnění našel za pomoci přátel a známých - 41 % a za pomoci rodiny - 31 %. Úřad práce byl nápomocen pouze 7 % respondentů (*Obr.: 18*).

Většina respondentů využívá pomoci agentury PZ dlouhodobě - 38 % respondentů 1–2 roky, 27 % respondentů 6–12 měsíců, 19 % respondentů 3–6 měsíců (*Obr.: 19*). Za největší přínos služby PZ považují uživatelé poradenství formou pomoci výběru vhodného zaměstnání, dále kontaktování zaměstnavatelů a domlouvání pracovních podmínek a sepsání životopisu a motivačního dopisu (*Obr.: 20*).

Za pomoci AgPZ si nyní aktivně vyhledává zaměstnání 47 % respondentů, 36% dotazovaných již pracuje a 9 % uživatelů nemůže aktivně zaměstnání vyhledávat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu (*Obr.: 21*). Většina uživatelů má ucelenou představu o svém budoucím zaměstnání - 53 %, 34 % respondentů má představu pouze nejasnou a 13 % uživatelů nemá představu žádnou (*Obr.: 22*).

Největší část uživatelů - 26 % nepocítuje žádné obavy spojené s nástupem do nového zaměstnání, 23 % respondentů se obává odbornosti vykonávané práce, 14 % délky pracovní doby, 11 % kontaktu se spolupracovníky, 9 % nadřízených, 5 % vstávání. 12 % uživatelů pocítuje jiné obavy (*Obr.: 23*).

Službu PZ sami uživatelé hodnotí známkou 1 – výborně 56 % respondentů, 33 % uživatelů známkou 2 – velmi dobře a 11 % uživatelů známkou 3 – dobře. Hodnocení 4 a 5 nebylo zvoleno žádným z uživatelů (*Obr.: 24*).

## ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo podat ucelenou informaci o problematice podporovaného zaměstnávání (PZ).

Pomocí dotazníkového šetření byla zjištěna struktura uživatelů PZ. Výzkum ukázal na skutečnost, že naprostá většina uživatelů podporovaného zaměstnávání jsou osoby dlouhodobě nezaměstnané, s nižším, nejčastěji základním vzděláním, a s přiznaným statutem osob se zdravotním znevýhodněním. I přes to, že jsou často v produktivním věku, nejsou schopni si samostatně a bez pomoci druhých najít vhodné zaměstnání.

Průzkum poukázal také na zajímavou skutečnost, že pokud si uživatelé dříve zaměstnání našli, bylo to většinou za pomoci přátel a rodiny, tedy přirozené sociální sítě. Úřad práce pomohl s hledáním pracovního místa jen nepatrné části uživatelů. Pokud tato přirozená sociální síť chybí, nebo nefunguje tak, jak by měla, mají nezaměstnaní možnost využít alternativní pomoc agentury podporovaného zaměstnávání.

Uživatelé službu PZ využívají především dlouhodobě a hodnotí ji jako přínosnou. Z výzkumu dále vyplynulo, že kladně hodnotí především individuální přístup pracovníků agentur. Naprostá většina uživatelů si je díky tomu schopna vytvořit jasnou představu o svém budoucím zaměstnání, čímž je posilována jejich motivace k řešení jejich problematické životní situace.

Věřím, že je tato forma pomoci přínosná nejen uživatelům samotným, ale i společnosti jako celku. Zabývá se prací s osobami, které by jinak podporu hledaly jen velmi obtížně a nabízí jim pomoc při návratu do běžného, nejen pracovního života.

Značný problém je financování podporovaného zaměstnávání, které doposud není zakotveno v zákoně, a jeho poskytování je výhradně v rukou neziskových organizací, které ho nejčastěji hradí formou grantů a projektů.

Výsledky výzkumu odpovídají očekáváním získaným mou dlouhodobou praxí v oblasti problematiky podporovaného zaměstnávání.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### Monografické publikace:

- [1] BUCHTOVÁ, B. a kol.; *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. 3. vyd., Praha: Grada 2002. ISBN 80-247-9006-8
- [2] HUTAŘ, J.; *Sociálně právní minimum pro zdravotně postižené*. Praha: Národní rada zdravotně postižených ČR 2004.
- [3] KOL. AUTORŮ; *Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG 2003. ISBN 80-7263-169-1
- [4] KREJČÍŘOVÁ, O. a kol.; *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha: RYTMUS 2005. ISBN 80-903598-1-7
- [5] KRUTINA, M.; *Život – praktický průvodce sociálními otázkami*. Praha 2005. ISBN 80-86436-16-0
- [6] MAREŠ, M.; *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd., Praha: SLON 2002. ISBN 80-86429-08-3
- [7] NOVOSAD, L.; *Základy speciálního poradenství: Struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál 2000. ISBN: 80-7178-197-5
- [8] PALÁN, Z.; *Výkladový slovník Lidské zdroje*. Praha: Academia 2002. ISBN 80-200-0950-7
- [9] PIPEKOVÁ, J.; *Znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce*. Brno: Paido 2003. ISBN 80-7315-048-4
- [10] PRAŠKO, J.; *Léčíme se s psychózou*. 1. vyd., Praha: Medical – Tribune 2005. ISBN – 80-239-5482-2
- [11] PRŮCHA, Jan; WALTEROVÁ, Eliška; MAREŠ, Jiří; *Pedagogický slovník*. 4. aktualiz. vyd., Praha: Portál 2006. ISBN 80-7178-772-8
- [12] RYTMUS; *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. 1.vyd., Praha 2005. ISBN: 80-903598-0-9

- [13] RYTMUS; *První dodatek souhrnné metodiky podporovaného zaměstnávání*. 1.vyd., Praha 2006. ISBN: 978-80-903939-0-9
- [14] VICHNAROVÁ, L.; *Hledám, hledáš, hledáme práci*. 1. vyd., Praha: Stientia 2000. ISBN 80-7183-212-X
- [15] *Listina základních lidských práv a svobod*.
- [16] *Standardy podporovaného zaměstnávání*. Praha: Česká unie podporovaného zaměstnávání 2004.

### Internetové zdroje:

- [17] Informace o počtu nezaměstnaných v České republice k 31. 12. 2007 – dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes> [citováno 12. února 2008]
- [18] Poskytovatelé PZ.– dostupné z <http://www.unie-pz.cz/index.php/pz/24> [citováno 16. února 2008]
- [19] Agentura podporovaného zaměstnávání ATTA - statistika – dostupné z <http://www.valmez.caritas.cz/sluzby/agentura-atta.htm#kontakt> [citováno 1. dubna 2008]
- [20] Elim Vsetín – informace o projektu „Jdeme do práce“ - dostupné z <http://www.elimvsetin.cz/default.asp?odkaz=3&uroven=5> [citováno 5. dubna 2008]
- [21] CSP Zlín – informace o projektu – dostupné z [http://www.cspzlin.cz/Agentura-podporovaneho-vzdelavani\\_16/default.aspx](http://www.cspzlin.cz/Agentura-podporovaneho-vzdelavani_16/default.aspx) [citováno 5. dubna 2008]

### Právní předpisy:

- [22] Usnesení č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
- [23] Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce
- [24] Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti § 69 Pracovní rehabilitace
- [25] Zákon č. 155/1995 Sb., Zákon o důchodovém pojištění (§39)

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

AgPZ	agentura podporovaného zaměstnávání
aj.	a jiné
apod.	a podobně
APZ	aktivní politika zaměstnanosti
CSS	centrum sociálních služeb
ČID	částečný invalidní důchod
ČUPZ	Česká unie pro podporované zaměstnávání
ESF	Evropské strukturální fondy
EU	Evropská unie
EUSE	European Union of Supported Employment (Evropská unie pro PZ)
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NNO	nestátní nezisková organizace
OSSZ	okresní správa sociálního zabezpečení
OZZ	osoba zdravotně znevýhodněná
PID	plný invalidní důchod
PZ	podporované zaměstnávání
SNN	Svaz neslyšících a nedoslýchavých
SONS	Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých České republiky
tzv.	tak zvanou
UH	Uherské Hradiště
ÚP	úřad práce
VM	Valašské Meziříčí
WASE	World Association of Supported Employment (Světová asociace pro PZ)

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

<i>Obr.: 1 Rozdělení uživatelů podle druhu znevýhodnění .....</i>	41
<i>Obr.: 2 Pohlaví uživatelů .....</i>	42
<i>Obr.: 3 Věková kategorie uživatelů .....</i>	42
<i>Obr.: 4 Nejvyšší dosažené vzdělání .....</i>	43
<i>Obr.: 5 Uživatelé s přiznaným statutem OZZ .....</i>	43
<i>Obr.: 6 Rozdělení uživatelů podle druhu zdravotního znevýhodnění .....</i>	44
<i>Obr.: 7 Evidence uživatelů PZ na úřadě práce .....</i>	44
<i>Obr.: 8 Délka evidence na ÚP dle počtu jednotlivých uživatelů .....</i>	45
<i>Obr.: 9 Délka evidence jednotlivých uživatelů na ÚP .....</i>	45
<i>Obr.: 10 Předchozí zaměstnanost uživatelů před vstupem do agentury PZ .....</i>	46
<i>Obr.: 11 Četnost předešlých zaměstnání jednotlivých uživatelů .....</i>	46
<i>Obr.: 12 Doba trvání nejdelšího pracovního poměru .....</i>	47
<i>Obr.: 13 Druhy pracovních poměrů jednotlivých uživatelů .....</i>	47
<i>Obr.: 14 Obvyklé pracovní zařazení před nástupem do AgPZ .....</i>	49
<i>Obr.: 15 Obvyklé důvody k ukončení pracovního poměru .....</i>	50
<i>Obr.: 16 Obvyklé důvody k ukončení pracovního poměru .....</i>	50
<i>Obr.: 17 Rozdělení dle strany, která ukončila pracovní poměr .....</i>	51
<i>Obr.: 18 Obvyklý způsob nalezení pracovního poměru .....</i>	51
<i>Obr.: 19 Délka využívání pomoci AgPZ .....</i>	52
<i>Obr.: 20 Formy pomoci považované uživateli za nejprínosnější .....</i>	53
<i>Obr.: 21 Rozdělení uživatelů dle přístupu k hledání nového zaměstnání .....</i>	54
<i>Obr.: 22 Představa o vhodném pracovním uplatnění .....</i>	54
<i>Obr.: 23 Rozdělení uživatelů dle obav spojených s nástupem do zaměstnání .....</i>	56
<i>Obr.: 24 Hodnocení služeb AgPZ uživateli .....</i>	56

**SEZNAM TABULEK**

<i>Tab.: 1 Obvyklé pracovní zařazení uživatelů před nástupem do AgPZ.....</i>	48
<i>Tab.: 2 Představa uživatelů o vhodném pracovním uplatnění .....</i>	55



## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha I.: Dotazník

Příloha II.: Tabulky ke grafům

# PŘÍLOHA I.: DOTAZNÍK

AgPZ v .....

D M S Z

Vážená paní, pane,

tento dotazník je anonymní a slouží ke zjištění Vašich zkušeností při hledání zaměstnání a uplatnění se na trhu práce samostatně a nebo s agenturou podporovaného zaměstnávání. Můžete ho vyplnit sám a nebo ve spolupráci s Vaším pracovním konzultantem. Tyto údaje budou použity pro vypracování bakalářské práce. Zatrhněte prosím odpověď, která se nejvíce blíží ke skutečnosti.

## 1. Jaké je Vaše pohlaví?

- žena  muž

## 2. Do které věkové kategorie patříte?

- do 25 let  25 - 49 let  nad 50 let

## 3. Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?

- základní  vyšší odborné  
 nižší střední (výuční list)  vysokoškolské  
 středoškolské s maturitou

## 4. Jste osoba se zdravotním znevýhodněním?

- ano  ne

**Pokud ano, jaký druh zdravotního znevýhodnění je Vám přiznán?**

- OZZ (osoba zdravotně znevýhodněná)  
 ČID (částečný invalidní důchod)  
 PID (plný invalidní důchod)

## 5. Jste evidován(a) na úřadě práce?

- ano  ne

**Pokud ano, jak dlouho? (Prosím napište)**

- do 1 měsíce  6-12 měsíců  
 1-3 měsíce  1-2 roky  
 3-6 měsíců  2 a více let

**6. Byl(a) jste před vstupem do agentury podporovaného zaměstnávání někdy zaměstnán(a)?**

- Ne  Ano
- Pokud ano, kolikrát ?**
- |                             |                                    |
|-----------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1x | <input type="checkbox"/> 3-5x      |
| <input type="checkbox"/> 2x | <input type="checkbox"/> 5x a více |

**7. Pokud ano, jak dlouho trvalo Vaše nejdelší zaměstnání?**

- |                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> do 1 měsíce | <input type="checkbox"/> 2-3 roky      |
| <input type="checkbox"/> 1-3 měsíce  | <input type="checkbox"/> 3-5 let       |
| <input type="checkbox"/> 3-6 měsíců  | <input type="checkbox"/> 5-10 let      |
| <input type="checkbox"/> 6-12 měsíců | <input type="checkbox"/> 10 a více let |
| <input type="checkbox"/> 1-2 roky    |  |

**8. Pokud jste dříve pracoval(a), o jaký druh pracovního poměru se obvykle jednalo?**

- brigáda
- částečný pracovní úvazek
- plný pracovní úvazek na dobu určitou
- plný pracovní úvazek na dobu neurčitou
- jednalo se o zaměstnání bez pracovní smlouvy („na černo“)
- nevím

**9. Na jaké pracovní pozici jste obvykle pracoval(a)?** (prosím popište co nejpodrobněji Vaši pracovní náplň )

.....  
.....

**10. Proč byl pracovní poměr zpravidla ukončen?** (vyberte pouze jednu odpověď)

- jednalo se o práci na dobu určitou
- zhoršení zdravotního stavu
- příliš náročná práce
- nespokojenost se sociálními podmínkami (nadřizení, kolegové apod.)
- nespokojenost s pracovním zařazením (nelíbila se Vám práce)
- byl jsem propuštěn (propuštěna) z kapacitních důvodů
- jiný důvod (prosím uveďte jaký).....

**11. Kým byl pracovní poměr zpravidla ukončen?**

Vámi

Zaměstnavatelem

**12. Jak jste si pracovní poměr obvykle našel (a)?**

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> na úřadě práce                   | <input type="checkbox"/> poradili Vám přátelé |
| <input type="checkbox"/> z inzertních novin, rádia, apod. | <input type="checkbox"/> za pomoci rodiny     |
| <input type="checkbox"/> jinak (prosím uveďte jak).....   |   |

**13. Jak dlouho využíváte pomoci agentury podporovaného zaměstnání?**

- |                                      |                                       |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> do 1 měsíce | <input type="checkbox"/> 6-12 měsíců  |
| <input type="checkbox"/> 1-3 měsíce  | <input type="checkbox"/> 1-2 roky     |
| <input type="checkbox"/> 3-6 měsíců  | <input type="checkbox"/> 2 a více let |

**14. Co považujete za největší přínos agentury pro Vaši osobu? (Můžete zatrhnout i více odpovědí )**

- Sepsání životopisu a motivačního dopisu
- Pomoc při výběru vhodného zaměstnání
- Návuk kontaktu (osobního i telefonického) se zaměstnavatelem a kolegy
- Kontaktování zaměstnavatelů a pomoc při domlouvání pracovních podmínek
- Doprovod na pracoviště
- Přístup k počítači, internetu, telefonu a faxu
- Výuka práce na počítači (internet, e-mail aj.)
- Motivační klub
- Počítačový kurz
- Konzultace s právníkem
- Jiné, prosím napište  
.....

**15. Hledáte si nyní aktivně zaměstnání?**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ano   | <input type="checkbox"/> nejsem ještě rozhodnut(a) |
| <input type="checkbox"/> již pracuji   | <input type="checkbox"/> ne                        |
| <input type="checkbox"/> rád(a) bych, ale můj zdravotní stav mi to prozatím neumožňuje |  |

**16. Jakou pracovní pozici byste rád vykonával(a)? (Prosím popište co nejpodrobněji Vaši představu o ideálním zaměstnání)**

.....  
.....

**17. Čeho se u nového zaměstnání nejvíce obáváte?**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> délky pracovní doby         | <input type="checkbox"/> neobávám se ničeho |
| <input type="checkbox"/> odbornosti vykonávané práce | <input type="checkbox"/> nadřízených        |
| <input type="checkbox"/> vstávání                    | <input type="checkbox"/> spolupracovníků    |
| <input type="checkbox"/> jiné (prosím uveďte).....   |   |

**18. Jak byste oznámkoval přínos agentury pro Vaši osobu? (známky dávejte podobně**

jako ve škole, 1 nejlepší, 5 nejhorší)

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1 - výborně     | <input type="checkbox"/> 4 - dostatečně   |
| <input type="checkbox"/> 2 - velmi dobře | <input type="checkbox"/> 5 – nedostatečně |
| <input type="checkbox"/> 3 - dobře       |   |

*Děkuji Vám za vyplnění dotazníku.*

*Vendula Neumanová - Studentka 3. roč. UTB ve Zlíně, obor Sociální pedagogika*

## PŘÍLOHA II.: TABULKY KE GRAFŮM

Rozdělení uživatelů podle druhu znevýhodnění					
	AgPZ Zlín	AgPZ Vsetín	AgPZ UH	AgPZ VM	Celkem
Osoba s duševním onemocněním	2	1	5	1	9
Osoba s mentálním postižením	9	3	5	1	18
Osoba sociálně vyloučená	5	4	4	10	23
Osoba se zdravotním znevýhodněním	3	4	11	13	31

Pohlaví uživatelů				
	AgPZ Zlín	AgPZ UH	AgPZ VM	Celkem
Žena	6	17	15	43
Muž	13	8	10	38

Nejvyšší ukončené vzdělání				
	AgPZ Vsetín	AgPZ UH	AgPZ VM	Celkem
základní	4	13	9	36
nižší střední (výuční list)	6	10	10	32
středoškolské s maturitou	2	2	6	13
vyšší odborné	0	0	0	0
vysokoškolské	0	0	0	0

Uživatelé se statusem OZZ					
	AgPZ Zlín	AgPZ Vsetín	AgPZ UH	AgPZ VM	Celkem
Osoby se zdravotním znevýhodněním	19	9	19	16	63
Ostatní	0	3	6	9	18

Uživatelé podle druhu zdravotního znevýhodnění					
	AgPZ Zlín	AgPZ Vsetín	AgPZ UH	AgPZ VM	Celkem
OZZ (osoba zdravotně znevýhodněná)	3	6	1	5	15
ČID (částečný invalidní důchod)	10	3	13	10	36
PID (plný invalidní důchod)	6	0	5	1	12

Evidence uživatelů na úřadě práce					
	AgPZ Zlín	AgPZ Vsetín	AgPZ UH	AgPZ VM	Celkem
Evidování	16	12	14	22	64
Neevidování	3	0	11	3	17

Rozdělení uživatelů dle délky evidence na ÚP					
	AgPZ Zlín	AgPZ Vsetín	AgPZ UH	AgPZ VM	Celkem
do 1 měsíce	0	0	0	0	0
1-3 měsíce	3	1	0	1	5
3-6 měsíců	0	0	2	1	3
6-12 měsíců	2	1	3	9	15
1-2 roky	4	3	3	1	11
2 a více let	7	7	6	10	30

Předchozí zaměstnanost uživatelů před vstupem do agentury PZ					
	AgPZ Zlín	AgPZ Vsetín	AgPZ UH	AgPZ VM	Celkem
V minulosti již zaměstnaní	15	9	24	23	71
Bez předešlého zaměstnání	4	3	1	2	10

Cestnost předešlých zaměstnání jednotlivých uživatelů					
	AgPZ Zlín	AgPZ Vsetín	AgPZ UH	AgPZ VM	Celkem
1x	4	2	4	3	13
2x	3	4	6	7	20
3-5x	6	3	9	10	28
5x a více	2	0	5	3	10

Doba trvání nejdelšího pracovního poměru					
	AgPZ Zlín	AgPZ Vsetín	AgPZ UH	AgPZ VM	Celkem
do 1 měsíce	0	0	0	0	0
1 - 3 měsíce	2	1	0	2	5
3 - 6 měsíců	0	1	4	0	5
6 - 12 měsíců	1	0	1	2	4
1 - 2 roky	2	0	1	3	6
2 - 3 roky	0	1	2	6	9
3 - 5 let	3	0	2	3	8
5 - 10 let	4	3	8	3	18
10 a více let	3	3	6	4	16

Druhy pracovních poměrů jednotlivých uživatelů					
	AgPZ Zlín	AgPZ Vsetín	AgPZ UH	AgPZ VM	Celkem
brigáda	2	1	2	2	7
částečný prac. úvazek	1	0	2	2	5
plný prac. úvazek na dobu určitou	1	1	7	4	13
plný prac. úvazek na dobu neurčitou	9	7	13	14	43
zaměstnání bez pracovní smlouvy	2	0	0	0	2
nevím	0	0	0	1	1

Obvyklé pracovní zařazení uživatelů (před nástupem do AgPZ)							
Požadavky na odbornost	Pracovní náplň	AgPZ Zlín	AgPZ Vsetín	AgPZ UH	AgPZ VM	Celkem	Celkem dle odbornosti
Brigády	bez bližší specifikace	0	1	0	0	1	1
Dobrovolnické práce	telefonistka - dobrov. centrum	0	1	0	0	1	1
Pomocné a nequalifikované práce	bez bližší specifikace	5	0	8	10	23	48
	úklidové práce	1	2	5	4	12	
	balení zboží, pomocný skladník	1	1	0	1	3	
	pomocný dělník v čalounictví	0	1	0	0	1	
	pomocný zdravotnický personál	0	0	1	0	1	
	závozník	0	0	1	2	3	
	ostraha, hlídání objektů	1	0	1	0	2	
Nižší odborné práce (vyučení)	pomocné práce v prádelně	1	0	0	0	1	15
	pomocné zednické práce	1	0	1	0	2	
	dělník - vrtář	0	0	2	0	2	
	dělník - frézař	0	1	0	0	1	
	dělník - obuvník	1	0	0	0	1	
	dělník - stolař, dřevovýroba	0	0	1	0	1	
	zámečník	1	1	1	0	3	
	soustružník	0	1	0	0	1	
kuchař, kucharka, cukrář	0	0	1	3	4		
švadlena	1	0	1	0	2		
Odborné práce (SŠ, kurzy)	pracovník na poštovní přepážce	0	0	0	1	1	7
	vedoucí pošty	0	0	1	0	1	
	administrativní pracovník	0	0	1	1	2	
	účetní	0	0	0	1	1	
	odborný redaktor	1	0	0	0	1	
	masér	1	0	0	0	1	

Obvyklé důvody ukončení pracovního poměru					
	AgPZ Zlín	AgPZ Vsetín	AgPZ UH	AgPZ VM	Celkem
práce na dobu určitou	4	0	5	2	11
zhoršení zdravotního stavu	5	1	10	6	22
příliš náročná práce	0	0	0	2	2
nespokojenost se soc. podmínkami	1	0	1	1	3
nespokojenost s pracovním zařazením	0	0	0	1	1
propuštění z kapacitních důvodů	1	4	5	9	19
ukončení činnosti firmy nebo organizace	3	0	3	0	6
nespokojenost zaměstnavatele	1	2	0	1	4
jiný důvod	0	2	0	1	3

Rozdělení dle strany, která obvykle ukončila pracovní poměr					
	AgPZ Zlín	AgPZ Vsetín	AgPZ UH	AgPZ VM	Celkem
Zaměstnanec	4	3	8	8	23
Zaměstnavatel	11	6	16	15	48

Obvyklý způsob nalezení pracovního poměru					
	AgPZ Zlín	AgPZ Vsetín	AgPZ UH	AgPZ VM	Celkem
úřadem práce	2	1	1	1	5
z inzerčních novin, rádia apod.	0	0	2	2	4
za pomoci přátel a známých	7	0	9	13	29
za pomoci rodiny	2	4	10	6	22
nástup po vyučení	2	2	1	0	5
jinak	2	2	1	1	6

Délka využívání pomoci AgPZ					
	AgPZ Zlín	AgPZ Vsetín	AgPZ UH	AgPZ VM	Celkem
do 1 měsíce	0	1	1	0	2
1 - 3 měsíce	3	2	2	3	10
3 - 6 měsíců	3	4	4	4	15
6 - 12 měsíců	4	1	4	13	22
1 - 2 roky	9	4	13	4	30
2 a více let	0	0	1	1	2

Formy pomoci považované uživateli za nejpřínosnější					
	AgPZ Zlín	AgPZ Vsetín	AgPZ UH	AgPZ VM	Celkem
Sepsání životopisu a motivačního dopisu	9	7	13	14	43
Pomoc při výběru vhodného zaměstnání	13	5	19	24	61
Nácvik kontaktu se zaměstnavatelem a kolegy	8	3	8	3	22
Kontaktování zaměstnavatelů, domlouvání prac. podmínek	12	10	18	18	58
Doprovod na pracoviště	4	1	4	2	11
Přístup k počítači, internetu, telefonu a faxu	9	2	12	12	35
Výuka práce na počítači (internet, e-mail aj.)	5	0	3	0	8
Motivační klub	8	7	12	3	30
Počítačový kurz	3	1	0	0	4
Konzultace s právníkem	4	2	3	0	9
Jiné	3	0	1	4	8

Rozdělení uživatelů dle přístupu k hledání nového zaměstnání					
	AgPZ Zlín	AgPZ Vsetín	AgPZ UH	AgPZ VM	Celkem
Aktivně hledající	10	8	13	8	39
Již pracující	6	2	12	9	29
Uživatelé, jimž zdravotní stav neumožňuje aktivní hledání	1	1	0	5	7
Nerozhodnutí	0	0	0	3	3
Nehledající aktivně	2	1	0	0	3



Představa uživatelů o vhodném pracovním uplatnění							
		AgPZ Zlín	AgPZ Vsetín	AgPZ UH	AgPZ VM	Celkem	Celkem - dle konkrétnosti představy
Bez představy	-	5	3	1	2	11	11
S nejasnou (nekonkrétní) představou	mauální / dělnická práce	1	2	0	3	6	28
	lehká práce	2	1	1	5	9	
	pomocné práce	3	1	2	1	7	
	práce odpovídající mému zdravotnímu stavu	1	0	1	0	2	
	práce "pro lidi"	0	0	1	0	1	
	výtvarná práce	0	0	1	0	1	
	psychicky nenáročná práce (bez stresu)	0	0	0	1	1	
	práce v kultuře	0	0	0	1	1	
S jasnou (konkrétní) představou	práce v technických službách	1	0	0	0	1	43
	vrátný	2	0	0	0	2	
	masér	2	0	0	0	2	
	pomocné práce v kuchyni	2	0	0	1	3	
	práce v soc. službách, zdravotnictví, NNO	1	2	2	1	6	
	telefonista	0	1	0	0	1	
	kuchařka	0	1	0	0	1	
	pokojská, pradelna	0	1	0	0	1	
	pomocné práce v hotelu	0	0	1	0	1	
	prodavač(ka)	0	0	3	1	4	
	dělník ve dřevovýrobě	0	0	2	0	2	
	úklidové práce	0	0	6	1	7	
	administrativní práce	0	0	1	0	1	
	automechanik	0	0	1	0	1	
	práce v zahradnictví	0	0	1	0	1	
	řidič	0	0	1	1	2	
	lísař	0	0	0	1	1	
	údržbář, domovník	0	0	0	1	1	
	recepční	0	0	0	1	1	
	švadlena, šička	0	0	0	2	2	
	účetní	0	0	0	1	1	
	balič(ka) masa	0	0	0	1	1	

Rozdělení uživatelů dle obav spojených s nástupem do nového zaměstnání					
	AgPZ Zlín	AgPZ Vsetín	AgPZ UH	AgPZ VM	Celkem
z délky pracovní doby	4	2	1	4	11
z odbornosti vykonávané práce	3	2	9	5	19
ze vstávání	0	0	3	1	4
z nadřizených	4	0	3	0	7
ze spolupracovníků	2	2	1	4	9
neobávám se ničeho	4	5	6	6	21
jiné	2	1	2	5	10

Hodnocení služeb AgPZ uživateli					
	AgPZ Zlín	AgPZ Vsetín	AgPZ UH	AgPZ VM	Celkem
1 - výborně	12	6	18	9	45
2 -velmi dobře	6	6	7	8	27
3 - dobře	1	0	0	8	9
4 - dostatečně	0	0	0	0	0
5 - nedostatečně	0	0	0	0	0